

**DESARROLLO DEL PLAN BÁSICO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA
EMPRESA CASTILLO GUTIÉRREZ LTDA
(SECTOR METALMECÁNICO)**

JAHANA PELAEZ RESTREPO

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINSTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI**

2012

**DESARROLLO DEL PLAN BÁSICO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA
EMPRESA CASTILLO GUTIÉRREZ LTDA
(SECTOR METALMECÁNICO)**

JAHANA PELAEZ RESTREPO

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

**Director:
DIEGO FERNANDO AGUILAR JOYAS
ECONOMISTA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINSTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI**

2012

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Administrador de Empresas.

MARIA ELIZABETH RAMIREZ
Jurado

JOSE HARVEY JARAMILLO MILLER
Jurado

Santiago de Cali, 15 de julio de 2012

AGRADECIMIENTOS

Es para mí un honor y satisfacción el poder dedicarle este proyecto a mi hermana Diana Peláez Restrepo, ya que fue y será el apoyo más grande que tengo, sin su respaldo y el de Dios no hubiese sido posible la culminación de este proceso de mi vida, proceso el cual fue bastante difícil y lleno de experiencias, las cuales me permitieron formarme como ser humano y profesional, agradezco también a la familia Ángel Pereira la cual compartió junto a mí la mayor parte de la trayectoria por la Universidad y fueron una familia para mí ya que gracias a ellos pude llegar hasta donde estoy.

Agradezco a todo el personal docente que hizo parte de mi formación académica, gracias a sus conocimientos transmitidos pude poner en practica uno a uno los conocimientos de todas las asignaturas vistas durante toda la carrera, además agradecer enormemente la oportunidad que me brindó la Universidad Autónoma de Occidente para llevar cabo el intercambio a la Universidad Rey Juan Carlos en Madrid España, experiencia que aportó a mi vida un sinfín de conocimientos, los cuales me permitieron formarme aún mejor como estudiante, culturizarme y demás.

Agradezco a la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** primeramente por creer en mí, por brindarme una oportunidad dentro de esta empresa tan maravillosa, por darme esos conocimientos y esa autonomía para llevar a cabo uno a uno todos objetivos que en este proyecto fueron propuestos, de igual forma les agradezco familia CASTILLO GUTIERREZ su confianza en mí y en mi labor y en dejarme la oportunidad de tener un cargo tan representativo dentro de la organización.

CONTENIDO

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
1. ANTECEDENTES	11
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. ESTADO ACTUAL DEL PROBLEMA	13
2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	14
2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	14
3. JUSTIFICACION	15
4. OBJETIVOS	16
4.1 OBJETIVO GENERAL	16
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
5. MARCO DE REFERENCIA	17
5.1 MARCO TEORICO	17
5.1.1 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	17
5.1.2 INCIDENTE	17

5.1.3 ACCIDENTE	17
5.1.4 SALUD	17
5.1.5 TRABAJO	17
5.1.6 LUGAR DE TRABAJO	17
5.1.7 RIESGO	17
5.1.8 FACTOR DE RIESGO	18
5.1.9 AUSENTISMO LABORAL	18
5.1.10 TIPOS DE AUSENTISMO LABORAL	18
5.1.11 SEGURIDAD INDUSTRIAL	18
5.2 MARCO LEGAL	21
5.2.1 REGLAMENTACIÓN EN COLOMBIA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	21
5.2.2 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	23
5.2.2.1 REGLAMENTACIÓN	23
5.2.2.2 CAMPO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	24
5.2.2.3 CONFORMACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	24
5.2.2.4 CLASIFICACIÓN	26
5.3. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	27
5.3.1 ¿EN QUÉ CONSISTE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL?	27
5.3.2 POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL	28
6. METODOLOGÍA	30
6.1 TIPO DE ESTUDIO	30

6.1.1. FUENTES DE INFORMACIÓN	30
6.1.2. INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	30
6.2 DISEÑO METODOLÓGICO	31
7. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	32
8. PRIMER OBJETIVO	33
9. SEGUNDO OBJETIVO	36
10. TERCER OBJETIVO	39
11. CONCLUSIONES	50
12. RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFIA	52
ANEXOS	53

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A: EVALUACIÓN DEL P.S.O.	53
ANEXO B: FORMATO DE VERIFICACIÓN DEL PANORAMA DE RIESGOS	62
ANEXO C: PLAN DE CAPACITACIÓN Y EJECUTADOS 2011	69
ANEXO D: EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE 5S’.	71
ANEXO E: EXAMEN PERIÓDICO DE SALUD OCUPACIONAL.	72

RESUMEN

El siguiente proyecto de grado muestra el proceso de implementación de un plan de mejoramiento en el área de Salud Ocupacional en una empresa mediana del sector metalmecánico de la ciudad de Cali. En él se describen las metodologías y actividades que se llevan a cabo en dicho programa mostrando el estado actual y su versión mejorada después de cumplir con los objetivos planteados. Dentro de las mejoras se involucran capacitaciones a los empleados del área productiva, proyectos de redistribución de planta, mejoras de 5s's y exposiciones.

Palabras clave: Salud ocupacional, responsabilidad social, capacitación, trabajo en equipo, recursos humanos, plan de mejoramiento, calidad de vida, salud, ambiente laboral, mediana empresa, metalmecánica, neveras industriales, redistribución de planta, manual de funciones, Copaso.

INTRODUCCION

La presente investigación surge a partir de la necesidad de mejorar la salud ocupacional en la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA.** En ella encontraremos inicialmente una descripción detallada de la situación real de la empresa y posteriormente como se lleva a cabo la ejecución del plan de mejoramiento. Todo esto a partir de un primer diagnóstico, el cual permite conocer todas aquellas falencias internas dentro de cada área de trabajo. Posteriormente se realizará un plan de trabajo el cual consistirá en atacar esas falencias utilizando herramientas de la Administración de Empresas como el mejoramiento continuo, el análisis de riesgos, 5s's, redistribución de planta, entre otras. Se planteará un estado mejorado en el cual los aportes como Administrador de Empresas se verán reflejados principalmente en el área de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de la empresa mencionada anteriormente.

1. ANTECEDENTES

La salud ocupacional en las organizaciones se tuvo en cuenta aproximadamente a partir de la Revolución Industrial. En ella se incorporaron los trabajadores a las nuevas industrias, es decir se incrementó la mano de obra tanto en mujeres como en hombres y es a partir de este suceso que nace la necesidad del estudio de prevención de todo lo relacionado con los infortunios laborales que de alguna manera u otra se convierten en ausentismos.

Los estudios realizados con respecto al ausentismo laboral nos demuestran que en muchas oportunidades las organizaciones no están brindando el reconocimiento y soporte necesario en cuanto a estos temas se refiere. Se ha logrado reconocer que el recurso humano de las organizaciones es la base de la empresa y es por eso que muchas políticas organizacionales tienen como objetivo principal velar por que se logre buen ambiente de trabajo en óptimas condiciones para que todas las tareas, procesos, actividades etc, se lleven a cabo de manera más eficiente y eficaz.

La empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** al iniciar como una empresa familiar constituida de manera informal y con pocos trabajadores, en la parte de salud ocupacional para ese entonces era irrelevante ya que no se tenía el suficiente conocimiento sobre este tema, con el pasar del tiempo el ingreso de más trabajadores, la división de las áreas, el traslado de un taller a una planta de producción, todos estos factores llevaron a la empresa a que tomara forma y así mismo estar a más interesados sobre el tema.

La percepción que tenían los trabajadores acerca de los accidentes era totalmente errada ya que para ellos un accidente significaba no ir a trabajar. Lo tomaban para entonces como una especie de descanso y como la remuneración salarial se les hacía sin falta entonces para ellos no era una perdida como tal, con la constitución del área de Salud Ocupacional a inicios del año 2010 todo esto comenzó a cambiar, la idea principalmente fue enseñarles a tomar conciencia que hecho de accidentarse les podría traer problemas a largo plazo por ejemplo, consecuencias que los podrían dejar con distintas limitaciones, enfermedades profesionales o hasta la propia muerte. Se propuso el tema de la *“familia te espera en casa”* como un ente motivador para ellos y esto fue bastante provechoso ya que la mayoría de las personas de la compañía tienen sus hogares bien constituidos. El paso a seguir fue identificar todos los factores de riesgo que tenían cada uno de los puestos de trabajo de los empleados, esto con el fin de reestructurarlos para que quedaran en unas condiciones más seguras y confortables con el fin de que los

trabajadores desempeñaran mejor sus labores diarias. También se trabajó en la señalización de las rutas de evacuación entre otras mejoras. Después de esto se diseñó un plan de capacitación en compañía con la gerencia de producción el cual abarco temas de prioridad como la formación del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional). La importancia del uso de los elementos de protección personal, las pausas activas, la higiene postural, el manejo del stress, el trabajo en equipo, el manejo de cargas pesadas, entre otras actividades fueron los objetivos de este comité.

La investigación tiene como misión principal demostrar que la Salud Ocupacional dentro de la empresa es de vital importancia. Se busca dar prioridad al Recurso Humano proporcionándole unas condiciones óptimas de trabajo y además brindarle a su vez una formación que le permita enriquecer sus conocimientos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. ESTADO ACTUAL DEL PROBLEMA

La empresa hasta hace dos años aproximadamente no contaba con un área de Salud Ocupacional seriamente constituida. Lo cual generaba no solo consecuencias económicas bastante notorias a la misma, sino que además daba lugar a riesgos de salud de los empleados, los cuales podrían ser evitados. A partir de esto surge la necesidad de concientizar a los empleados de la importancia que ello requiere y cómo hacer para evitar en lo posible que este tipo de sucesos se presenten de manera repetitiva y constante, todo por medio de un plan de mejoramiento en esta área, lo cual dio lugar a la creación del departamento de Salud Ocupacional.

La empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** es una empresa del Sector Industrial metal mecánica, la cual elabora neveras de refrigeración industrial hace ya aproximadamente más de 15 años. En este momento se encuentra en un proceso de certificación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001, en el cual el tema de la salud ocupacional se encuentra con muchas falencias, es por eso que este proyecto es en miras de un mejoramiento en esta área, busca reducir los riesgos laborales dentro de la empresa.

A partir de este proyecto se espera crear conciencia en los empleados de **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** acerca de la importancia que tiene la seguridad industrial dentro de sus labores diarias, dándole así valor a las labores que se desempeñan acompañados de unos buenos hábitos laborales, lo cual llevará a una prevención en riesgos que atenten contra su vida.

La principal causa los incidentes y accidentes laborales que se presentan a diario dentro y fuera de la empresa es la falta de precaución e información de los trabajadores. Al menos dos veces por semana se presentan incapacidades por accidentes de trabajo, en lo que va corrido del año se presentaron dos (2) accidentes graves que representaron cada uno 60 días de incapacidad. Esta cifra es algo alarmante ya que el hecho de remplazar estas dos personas y entrenar sus remplazos para que hagan sus funciones durante el ausentismo, es algo que quita tiempo y como si fuera poco sobrecarga a los compañeros de área entre otras cosas.

El hecho de que los accidentes laborales se presenten es algo que trae consecuencias tanto para los empleados como para los empleadores. Es necesario y obligatorio por eso prestar todas las herramientas indispensables a los trabajadores ya que es el primer paso para evitar los accidentes.

Como segundo paso debemos crear conciencia de la importancia de su utilización. En la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** se proporciona a todos los trabajadores sus elementos de protección como lo son: tapa oídos, gafas, botas con puntera de acero, guantes etc, esto no asegura que no se presenten accidentes o incidentes pero al menos sí significa que se van a reducir a una mínima proporción. Pero surge también otra necesidad y es crear el hábito de la utilización de los mismos. Esta tarea ha sido bastante ardua ya que quitar ciertos patrones de conducta de trabajadores que llevan años desempeñando sus funciones de determinada manera es muy difícil debido a que dentro de sus teorías esta que no son necesarios estos elementos, además una incapacidad antes de que se les concientizara, significaba un día más de descanso, así el pago fuera en menor cantidad. La idea de este proyecto, es lograr cambiar dichas formas de pensar, para que ellos entiendan la importancia que tiene la salud, y la vida misma frente a situaciones laborales.

2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

Actualmente la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** no cuenta con un programa de Salud Ocupacional estructurado que le permita garantizar al máximo la seguridad de sus empleados.

2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

La empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** ha venido creciendo lo largo de los años de forma irregular lo que ha hecho que a cada situación que se presenta la empresa deba adaptarse puntualmente, el área de Salud Ocupacional ha reaccionado de forma similar sin tener mucha relevancia dentro de las prioridades de la empresa, afectando directamente los costos y la seguridad de sus empleados esta fue la razón principal por la que se decide implementar un plan estructurado en el cual se pueda basar para prevenir riesgos y velar por la salud de las personas que trabajan a diario en la compañía, este plan realizo durante el periodo 2011-2012 y en el se llevaron a cabo propuestas basadas en mediciones que se llevaron a cabo de forma mensual, y en el seguimiento constante que permitió obtener los resultados deseados.

3. JUSTIFICACION

El contenido de esta investigación es muy importante ya que trata una problemática actual que viven muchas empresas en estos momentos a nivel mundial. Hoy en día vemos como las organizaciones se encuentran en una constante lucha por que las personas que trabajan en ellas estén en óptimas condiciones de salud ocupacional. Además, es de vital importancia ayudar a que los individuos que me rodean tengan un aprecio a su vida por encima de cualquier otra cosa. Es importante poder generar bienestar en otros gracias a mis conocimientos. Por otra parte, la experiencia laboral dentro de la empresa adquirida ha ayudado a hacer parte proactiva dentro de la labor como Jefe de Recursos Humanos y Salud Ocupacional. De no atender estas situaciones tan importantes llevaría a la empresa a no ser una empresa competitiva dentro del mercado, además tampoco ayudaría a su crecimiento y formación.

Esta investigación es útil para esta empresa en varios aspectos: Uno de ellos es que cada persona que trabaja en la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** le dará cada vez más valor a su bienestar, por otro lado la empresa tendrá dentro de su organización un personal más capacitado y con una mayor conciencia dentro de sus puestos de trabajo. Además es útil en la medida en la que el ausentismo se reduzca de tal manera que la producción como tal no se vea afectada, las utilidades no disminuyan, no haya sobrecarga de trabajo pero sobre todo no existan perjuicios mayores hacia la vida de los mismos trabajadores esto es lo más importante.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- ✓ Desarrollar un Plan Básico Legal para el área de Salud Ocupacional de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA**

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar la situación actual de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** frente a las acciones de la parte de Salud Ocupacional
- ✓ Reconocer los diferentes factores de riesgo dentro de todas las áreas de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA**
- ✓ Proponer todas aquellas mejoras para el área de Salud Ocupacional de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA**

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEORICO¹

5.1.1 Seguridad y salud ocupacional. Condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores, (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

5.1.2 Incidente. Evento(s) relacionado(s) con el trabajo en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido una lesión o enfermedad independiente de su severidad o víctima mortal. Un incidente es en el que no hay lesión, enfermedad, ni víctima mortal. Se puede denominar como “Casi Accidente”.

5.1.3 Accidente. Es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

5.1.4 Salud. Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

5.1.5 Trabajo. Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

5.1.6 Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

5.1.7 Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es), peligro(s), y la severidad de la(s) lesión(es) o enfermedad(es) que puede ser causada por el evento o exposición.

¹Conceptos tomados de: ICONTEC INTERNACIONAL, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y otros documentos complementarios 3era Edición, Bogotá, Colombia, Editorial ICONTEC, 2011, Pgs. 3 – 5.

5.1.8 Factor de riesgo. Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

5.1.9 Ausentismo laboral. Es la ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes que las personas tengan dentro de este y a su vez incurre en el incumplimiento de las normas pactadas en el contrato de trabajo.

5.1.10 Tipos de ausentismo laboral:

- **Ausentismo justificado:** Es aquel que es controlado ya que la compañía está al tanto de la situación previamente y se produce debido a una enfermedad general un accidente de trabajo una calamidad domestica etc.
- **Ausentismo sin justificación:** es cuando se comete una falta al abandonar el puesto de trabajo sin informar a la empresa contratista
- **Ausentismo presencial:** es aquel en el que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo pero no está realizando labores pertinentes a sus funciones diarias.

5.1.11 Seguridad Industrial:

La seguridad industrial es brindar unas buenas condiciones dentro del área de trabajo, además de proporcionar las herramientas necesarias para que todas las personas de la empresa trabajen de manera eficiente y eficaz, esto se logra a través de un proceso de mejoramiento continuo el cual se basa principalmente en promover la prevención de los accidentes de trabajo.

5.1.11.1 ¿Qué importancia tiene la Seguridad Industrial dentro de la empresa?

La empresa es la encargada de proporcionar las herramientas de protección y a su vez de capacitar al empleado para que tenga el hábito de usarlas, el empleado es responsable de dar una respuesta a esto, ya que los riesgos como incidentes y accidentes están en todas partes y en cualquier momento.

5.1.11.2 ¿Cómo llevo a cabo una buena labor de Seguridad Industrial en mi empresa?

Una buena forma de hacerlo es implementando un sistema de **GESTION DE RIESGOS** para la compañía, el cual nos permita identificar un panorama real y al día de todos los riesgos a los que están expuestos los empleados en la empresa, además de eso debo elaborar un **PLAN DE CAPACITACION** en todos los temas relacionados con la Seguridad Industrial, temas con los cuales se ayude a reducir el índice de accidentes en la empresa, ya que de lo contrario esto traería a la empresa consecuencias considerables de tipo económico y legal.

Esto es muy importante tenerlo en cuenta ya que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo son factores que interrumpen el desarrollo normal de las actividades que desempeñamos día a día en las empresas, ocasionando así graves problemas en el ámbito económico y social.

5.1.12 Capacitación en Salud Ocupacional

La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades de los recursos humanos que les permite ser más productivos. En este sentido, CERTO afirma que *“el propósito de capacitar es aumentar la productividad de los empleados mediante el cambio de sus conductas”*.² Esto da a entender que el plan de mejora en el entendimiento y la capacitación de la fuerza de trabajo, va a conllevar a una mejora en la productividad, lo cual es beneficioso para la empresa. Entonces, capacitar a los empleados en cuestiones de salud ocupacional no solo va a llevar a que se reduzca el riesgo de los accidentes de trabajo, sino que también va a mejorar la productividad de la empresa, ya que los trabajadores van a estar más preparados ante las adversidades que se puedan presentar, lo cual permite anticiparse para prevenirlas.

La capacitación de personal sigue cuatro pasos esenciales:

- La determinación de las necesidades de capacitación
- El diseño del programa de capacitación
- La administración del programa de capacitación
- Evaluación del programa de capacitación

La indiferencia por la salud ocupacional y seguridad industrial de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas hasta tiempos relativamente recientes, fue entonces a partir de los años cuarenta con el surgimiento de la segunda guerra mundial cuando se comprendió la importancia de este conflicto

² CERTO, Samuel C. Administración Moderna. 8ª Ed. Estados Unidos: 2000. P.268

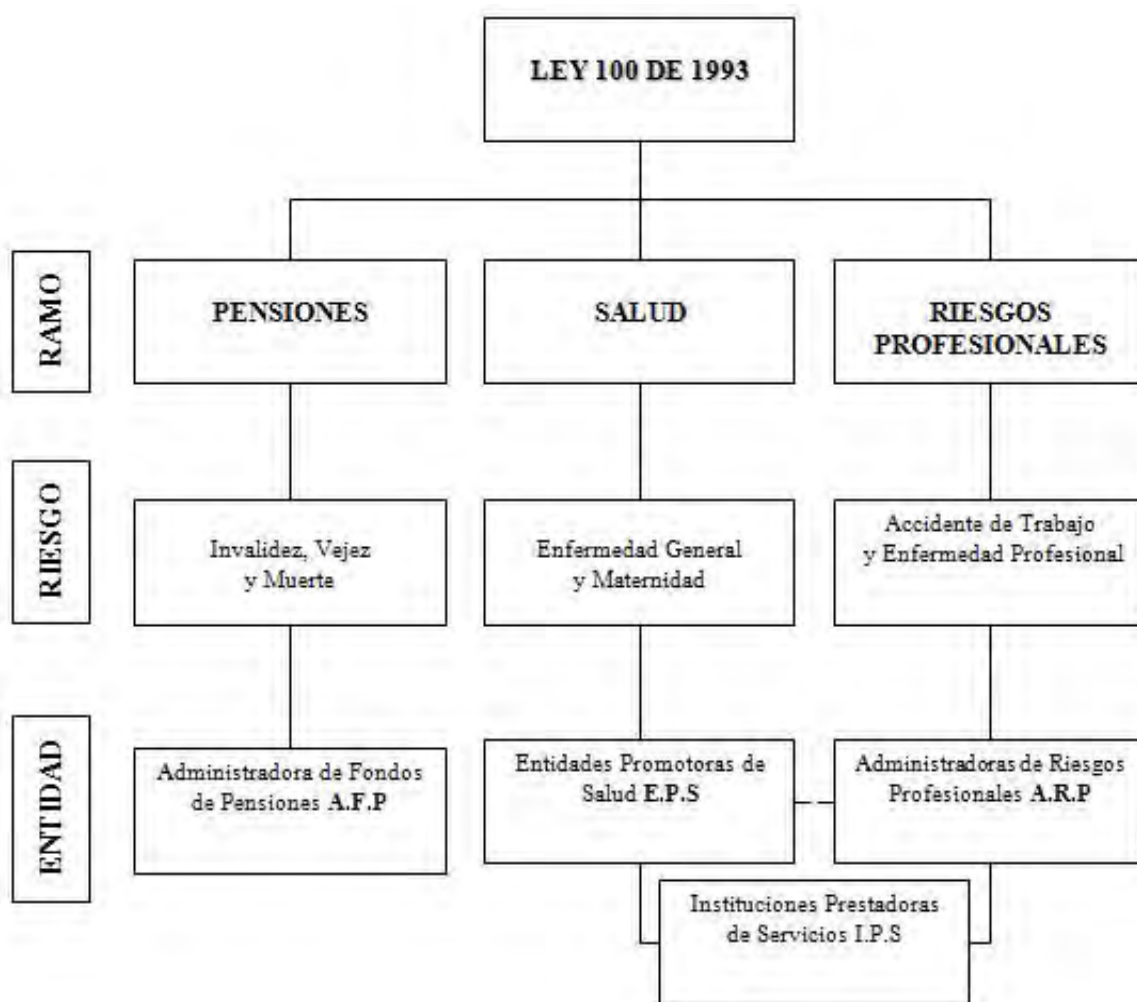
bélico que puso en evidencia la relevancia del estado de salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las exigencias que se generaron, se desarrolló a su vez un período de desarrollo en este campo dentro de la sociedades en vía de desarrollo.

Resaltando a su vez la importancia del papel de aquella población trabajadora ya que esta ocupa la tercera parte de la población y constituye además una fuerza creadora y generadora de ingresos, la naturaleza de las funciones de las labores que desempeña la población activa le hace susceptible a los diferentes tipos de riesgos, es por esta razón que a través de la evolución de las sociedades el trabajo como creación y desarrollo de estas conlleva a que todas las empresas hoy en día y en mayor proporción a que velen por esta área de la organización ya que esto se ve reflejado directamente en la productividad como tal de la compañía, es decir en los ingresos; además cabe traer a colación que esto mejora el clima laboral de los trabajadores por lo tanto sus puestos de trabajo se tornarían de una manera diferente.

5.2 MARCO LEGAL³

5.2.1 Reglamentación en Colombia sobre seguridad social y salud ocupacional

Figura 1: Reglamentación en Seguridad Social y Salud Ocupacional en Colombia



³ RUEDA, Maria Isabel. Tirofijo está muerto. Semana.com [en línea], agosto 2008,no. 520 [consultado 06 de agosto de 2008]. Disponible en internet: <http://www.definicionabc.com/social/incidente-laboral.php>

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia:

Cuadro 1: Decretos y Resoluciones de Salud Ocupacional en Colombia

Ley - Año	Contenido
Ley 9a. De 1979	Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
La Resolución 2400 de 1979 de MinTra*	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 de 1984 de MinTra Y MINSALUD	Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país
La Resolución 2013 de 1986 de MinTra	Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas
La Resolución 1016 de 1989 de MinTra	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas
Ley 100 de 1993 de MinTra	Se crea el régimen de seguridad social integral
Decreto 1281 de 1994 de MinTra	Reglamenta las actividades de alto riesgo
Decreto 1295 de 1994 de MinTra y MINHACIENDA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo ✓ Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales ✓ Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P)
Decreto 1346 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez
Decreto 1542 de 1994 de MinTra	Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional
Decreto 1771 de 1994 de MinTra	Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional
Decreto 1772 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1831 de 1994 de MinTra	Expede la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1832 de 1994 de MinTra	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Decreto 1834 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Decreto 1835 de 1994 de MinTra	Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos
Decreto 2644 de 1994 de MinTra	Tabla Unica para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral
Decreto 692 de 1995 de MinTra	Manual Unico para la calificación de la Invalidez
Decreto 1436 de 1995 de MinTra	Tabla de Valores Combinados del Manual Unico para la calificación de la Invalidez
Decreto 2100 de 1995 de MinTra	Clasificación de las actividades económicas
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
Circular 002 de 1996 de MinTra	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5

* MinTra = Ministerio de Trabajo

Fuente: SALUD OCUPACIONAL, Vicerectoría de la Universidad del Valle, Sede Meléndez, Santiago de Cali, 2009. Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/marcolegal.htm>

Todas las empresas están obligadas a afiliar a sus empleados al sistema general de riesgos profesionales, por medio de organizaciones prestadoras de este servicio, es deber absoluto para el empleador llevar a cabo esta obligación ya que de lo contrario esto traerá repercusiones legales para la compañía.

Cabe resaltar que entre las últimas actualizaciones en la reglamentación de la salud ocupacional organizacional existen dos resoluciones muy importantes que son 1401 de 2007 y 2346 de 2008 las cuales hacen referencia acerca del estrés ocupacional y como la importancia de esta área ha tomado fuerza con el pasar del tiempo dentro de nuestra reglamentación, así mismo su significancia obligatoriedad de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

5.2.2 Sistema general de riesgos profesionales. El Sistema de Riesgos Profesionales, existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

5.2.2.1 Reglamentación. El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan:

- ✓ Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores
- ✓ Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- ✓ Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación.

En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de las empresas.

La Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.

Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad Staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional.

5.2.2.2 Campo De Aplicación Del Sistema General De Riesgos Profesionales

Con las excepciones previstas en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, el Sistema General de Riesgos Profesionales se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de los sectores públicos, oficial, semioficial en todos sus órdenes y en el sector privado en general.

5.2.2.3 Conformación Del Sistema General De Riesgos Profesionales

El Gobierno Nacional determinó la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual está integrado así:

El Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social Y El Ministerio De Salud (Hoy Fusionados Como Ministerio De Protección Social)

Es el organismo de dirección del Estado en materia de Riesgos Profesionales. Tiene como función la determinación de regímenes específicos de vigilancia epidemiológica, el desarrollo de actividades de prevención y controlar la prestación del servicio de Salud a los afiliados al Sistema en las condiciones de calidad determinada por la Ley.

Para poder implementar sus funciones se creó la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales. Esta dependencia tendrá la responsabilidad de promover la prevención de los Riesgos Profesionales, vigilar y controlar el funcionamiento del Sistema y aplicar las sanciones por violación a la norma

El Consejo Nacional De Riesgos Profesionales, organismo de dirección del Sistema, conformado por miembros del ministerio, Entidades ARP, Trabajadores, Empleadores y Asociaciones Científicas de Salud ocupacional.

El Comité Nacional De Salud Ocupacional órgano consultivo del Sistema conformado por miembros de Salud Ocupacional del Ministerio y las ARP.

El Fondo De Riesgos Profesionales tiene por objeto desarrollar estudios, campañas y actividades de promoción y divulgación para la prevención de Riesgos Profesionales

Juntas De Calificación De Invalidez son organismos de carácter privado creados por la ley. Sus integrantes son designados por el Ministerio de Protección Social. A través del dictamen médico laboral, resuelven las controversias suscritas frente a la determinación del origen y/o grado de la invalidez, incapacidad permanente o parcial, enfermedad profesional, el accidente o muerte de los afiliados al Sistema.

La Superintendencia Bancaria Controlan, autorizan, vigilan y garantizan el ejercicio de la libre competencia a las Entidades A.R.P

Las Entidades Administradoras De Riesgos Profesionales A.R.P Compañías Aseguradoras de Vida a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de los seguros, deben cumplir las siguientes funciones:

- Afiliar a los trabajadores
- Administrar las cotizaciones hechas al sistema
- Garantizar el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por parte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- Realizar actividades de prevención y promoción de los riesgos profesionales a las empresas afiliadas

5.2.2.4 Clasificación

En el momento de la vinculación de una empresa a una ARP ésta asignará una tarifa de acuerdo con la actividad principal de la empresa y la exposición a los factores de riesgo.

Para ello se han determinado cinco clases de Riesgo que contemplan las diversas actividades económicas de las empresas. Si una empresa tiene más de un CENTRO DE TRABAJO podrá ser clasificada para diferentes clases de riesgo, siempre que las instalaciones locativas, las actividades y la exposición a factores de riesgo sean diferentes.

Tabla 1: Clases de riesgos por actividades económicas

CLASIFICACIÓN	TIPO DE RIESGO	EJEMPLOS
Clase I	Contempla actividades consideradas de riesgo mínimo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor parte de actividades comerciales ▪ Actividades financieras ▪ Trabajos de oficina ▪ Centros educativos ▪ Restaurantes
Clase II	Actividades de riesgo bajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Algunos procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones. ▪ Almacenes por departamentos ▪ Alunas labores agrícolas
Clase III	Actividades de riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, artículos de cuero
Clase IV	De riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios ▪ Procesos de galvanización ▪ Transporte
Clase V	De riesgo máximo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Areneras ▪ Manejo de asbesto ▪ Bomberos ▪ Manejo de explosivos ▪ Construcción ▪ Explotación petrolera

5.3. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

5.3.1 ¿En qué consiste un Programa de Salud Ocupacional?

Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras

inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

5.3.2 Política de Salud Ocupacional

Como punto de partida del Programa, las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar.

La política contempla entre otros puntos los siguientes:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.
- Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

- Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.

- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado por la alta gerencia.

6. METODOLOGÍA

6.1 TIPO DE ESTUDIO

El proyecto de investigación se llevó a cabo por medio de un estudio *descriptivo* debido a que se recopiló información específica para identificar y diagnosticar cuáles son las falencias que están cometiendo los involucrados en el área de salud ocupacional. Es también un *estudio de caso* ya que me encuentro estudiando un proceso de una empresa donde se planean mejoras una vez se definan las falencias dentro del PSO de la empresa. Se implementaron aspectos de salud ocupacional que en el programa actual de la compañía no se incluyen, lo cual representa un plan de mejoramiento.

6.1.1. Fuentes de información. El tipo de información que se va a recolectar será primaria mediante una investigación cuantitativa donde los datos que se recojan sean medibles a través de conceptos y variables de acuerdo con los objetivos de la investigación.

6.1.2. Instrumentos para recolección de la información. La información primaria se recopilara mediante cuestionarios dirigidos a las 3 personas involucradas en el área de salud ocupacional, con el propósito de conocer sus procedimientos, funciones y actividades.

6.2 DISEÑO METODOLÓGICO:

Este proyecto se desarrolló mediante un plan de acción generado a partir de un diagnóstico inicial y unos datos históricos proporcionados por la organización. Estos datos sirvieron para tener una radiografía actual de la empresa y poder identificar las oportunidades de mejora, con el fin generar soluciones inmediatas a estas. Se tuvieron en cuenta métodos estadísticos como la recolección de datos mediante muestreo, encuestas, y demás. Se hicieron análisis numéricos entrelazando la información cuantitativa con los aportes cualitativos que se dieron a partir de la experiencia como Administradora de Empresas y como Jefe de Recursos Humanos y Salud Ocupacional.

Una vez obtenidos los datos necesarios, se procedió a hacer el análisis respectivo, mediante tablas y picos de gráficas, los cuales proporcionaron la información adecuada, para priorizar las acciones que se llevaron a cabo.

A partir del conocimiento adquirido a lo largo de la carrera y sumando la experiencia personal, se hicieron aportes para mejorar las falencias encontradas en la empresa en cuestión de Salud Ocupacional.

7. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

La organización **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** es una empresa de 60 empleados, los cuales son en su mayoría son operativos. Esta compañía caleña se dedica hace más de 15 años a la fabricación y comercialización de equipos de refrigeración industrial, llegando así a todos los rincones del país. Durante toda su trayectoria ha captado el mercado de una forma rápida obteniendo clientes muy representativos para su posicionamiento en el mercado, esta empresa se encuentra distribuida en dos (2) sedes, una (1) planta de producción en La Dolores en Palmira, en esta planta se realiza todo el proceso de producción de los equipos, consta de un almacén de materia prima, áreas de ensamble, corte, inyección y soldadura. La otra sede (2) es la parte administrativa y la sala de exhibición de los equipos terminados, está ubicada en la ciudad de Cali y en ella se encuentra la sala de ventas, la cual permite a los clientes tener contacto directo con los equipos y conocer de su funcionamiento dado que hay personal capacitado para dar todas las especificaciones de los equipos.

8. PRIMER OBJETIVO

Identificar la situación actual de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** frente a las acciones de la parte de Salud Ocupacional.

La situación de **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** cuando este proyecto se inicio fue bastante preocupante ya que la empresa tenía muchas falencias las cuales eran perjudiciales para la organización, la carencia de un plan de salud ocupacional bien estructurado le impedía a la compañía por ejemplo tener un buen clima laboral, los problemas partían desde la forma en la cual estaba distribuida la empresa y todos los riesgos que tenían a su alcance como también la conciencia de no tener el habito de utilización de los elementos de protección, algo que era bastante preocupante ya que la mayoría de los trabajadores se encontraban reacios al cambio y la utilización de estos elementos, inicialmente se analizaron los puestos de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores sin excepción alguna, esto nos proporcionó información muy valiosa ya que nos ayudó a identificar las verdaderas condiciones en las que trabajan diariamente estas personas tanto en la planta de producción como en la parte administrativa, a partir de este diagnóstico se pudo establecer prioridades según las necesidades más urgentes y necesarias del momento para cada área, adicional a esto se escuchó al personal, lo que percibían del ambiente, los peligros que tenían tanto ellos como sus compañeros, esto fue muy bueno ya que se tuvieron en cuenta detalles muy pequeños que eran también importantes para este proyecto.

Para desarrollar este objetivo es necesario tener en cuenta la evaluación del plan de salud ocupacional el cual proporcione la información necesaria de las fortalezas y las debilidades del Plan de Salud Ocupacional. Ver anexo 1 (EVALUACION DEL PSO).

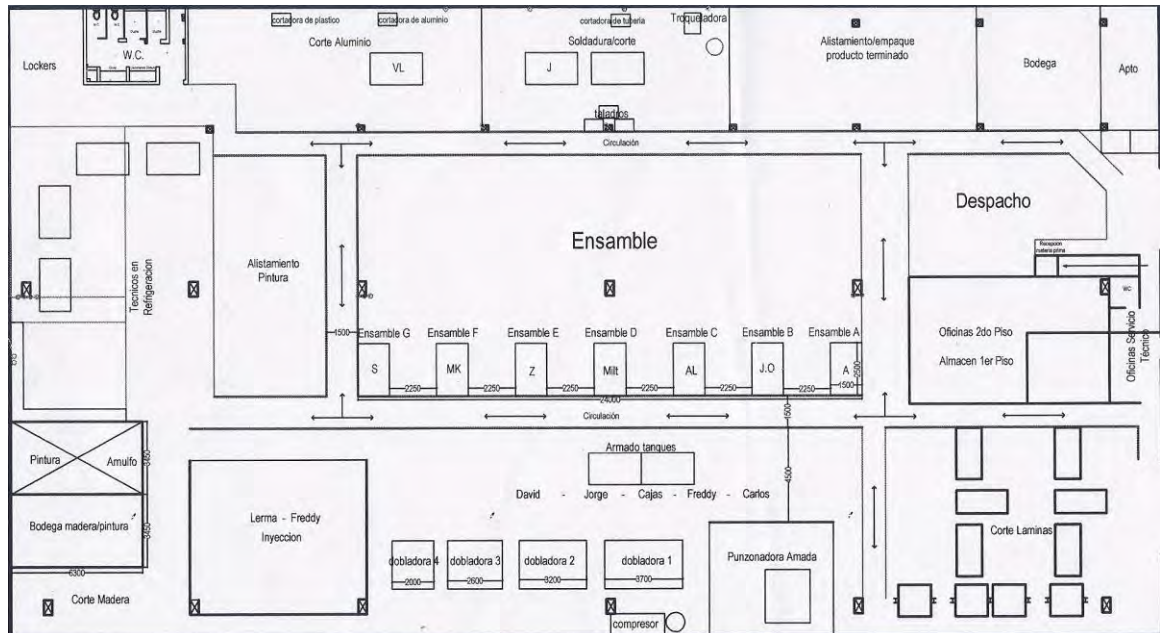
DIAGNÓSTICO

Cuadro 2: Cuadro comparativo entre el inicio y final del proyecto

CASTELL 2010 (Inicio)		CASTELL 2011(Final)	
PANORAMA DE RIESGOS	No se había llevado a cabo	PANORAMA DE RIESGOS	Se realizó la descripción de todo el panorama de riesgos de las diferentes áreas
EVALUACION DE PUESTO DE TRABAJO	Nunca se había realizado	EVALUACION DE PUESTO DE TRABAJO	Se llevó a cabo la evaluación de los diferentes puestos de trabajo y los posibles peligros que cada uno tenía
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	Existía pero no estaba en funcionamiento desde hacía 2 años	COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	Se volvió a elegir el COPASO por votación y se establecieron condiciones y compromisos para la ejecución del mismo periódicamente
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	No existía	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Se presentó y expuso el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial a todos los trabajadores de la empresa y se expuso en un lugar de fácil acceso y a la vista de todos
PLAN DE CAPACITACIONES	No existía	PLAN DE CAPACITACIONES	Se diseñó un plan de capacitaciones en el cual se tuvo en cuenta las principales causas de accidentalidad para así darle prioridad a estos temas y poder reducirlos

También es importante tener en cuenta la distribución de los puestos de trabajo (plano inicial) de la planta, ya que por medio de este se pueden identificar los posibles factores de riesgo que inciden en la salud ocupacional de los trabajadores. Inicialmente Castillo Gutiérrez Ltda. contaba con la siguiente distribución de planta:

Figura 2: Plano actual de la planta



Fuente: Estudio realizado por el Departamento de Ingeniería de CASTILLO GUTIERREZ LTDA

En el segundo objetivo se reconocerán las oportunidades de mejora que tiene este plano, con el fin de generar soluciones que permitan disminuir a su vez los accidentes laborales, y crear un ambiente de trabajo más seguro y confortable para los trabajadores.

9. SEGUNDO OBJETIVO

Reconocer los diferentes factores de riesgo dentro de todas las áreas de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA.**

Dentro de la Salud Ocupacional de una empresa existen diferentes factores de riesgos según la actividad económica que desarrolla, sus instalaciones, estructura física, entre otros, por eso para poder desarrollar este objetivo fue necesario apoyarnos en **ARP SURA**, entidad la cual nos proporcionó todo el material necesario en cuanto a prevención de accidentes, ya que era necesario saber todos y cada uno de los riesgos a los cuales los trabajadores estaban expuestos directa o indirectamente, los cuales daban lugar a incidentes y accidentes de trabajo tanto leves como graves, adicional a esto fue indispensable también documentarnos acerca de la normatividad vigente, aspectos que hacían referencia a problemas de la señalización, exhibición y recarga de extintores, entre otros, además fue necesario que las personas nos dieran su punto de vista, el cual fue bastante útil dado que por medio de estos conceptos se identificó realmente cual era la situación actual de cada uno de los puestos de trabajo, se logró percibir gran compromiso por parte de los colaboradores de la empresa los cuales realizaron aportes muy valiosos para este proceso.

Para desarrollar este objetivo se tuvo en cuenta todas las herramientas que proporcionaba la ARP como el formato para identificar todos aquellos factores de riesgos según las diferentes áreas de la compañía.

*ver anexo 2 (FORMATO DE VERIFICACION DEL PANORAMA DE RIESGOS).

Dentro del análisis del plano de planta, se determinó que existían oportunidades de mejora en cada una de las áreas y en la relación de espacio entre estas para que los operarios pudieran trabajar de forma más segura. Es decir, se realizó un estudio área por área, y un estudio del proceso de fabricación general para lograr determinar cuáles eran los diferentes factores de riesgo. Las áreas se numeraron de la siguiente forma:

Cuadro 3. Numeración de áreas de la planta de producción

Posición	Departamento
1	Corte láminas
2	Dobladoras
3	Armado de tanques
4	Inyección
5	Pintura
6	Bodega Madera/Pintura

Continuación de Cuadro 3. Numeración de áreas de la planta de producción.

7	Corte de madera
8	Área reservada
9	Alistamiento de pintura
10	Ensamble
11	Técnicos de refrigeración
12	Corte aluminio
13	Soldadura
14	Bodega PT
15	Alistamiento/empaque PT
16	Almacén

A partir de esta información se desarrolló el plano con la numeración descrita anteriormente, según el área correspondiente, y posteriormente se identificaron los principales problemas de salud ocupacional y riesgos que presenta cada área, con el fin de proponer soluciones en el desarrollo del tercer objetivo:

Figura 3: Plano actual la planta generado en Layout VT



Fuente, estudio realizado por el Departamento de Ingeniería de CASTILLO GUTIERREZ LTDA

Problemas o Riesgos Principales de Salud Ocupacional por área de trabajo:

- Corte de láminas: Cortaduras menores y mayores debido a manipulación de objetos metálicos
- Dobladoras: Cortaduras menores y mayores debido a manipulación de objetos metálicos
- Armado de Tanques: Cortaduras y golpes
- Inyección: Intoxicación con material como poliuretano y otros químicos
- Pintura: Enfermedades respiratorias
- Bodega Madera/Pintura: Riesgos por caída de objetos pesados de las estanterías
- Corte de Madera: Cortaduras y golpes menores y mayores.
- Alistamiento de Pintura: Intoxicación por sustancias nocivas
- Ensamble: Cortaduras menores y mayores debido a manipulación de objetos metálicos
- Corte Aluminio: Cortaduras menores y mayores debido a manipulación de objetos metálicos
- Soldadura: Quemaduras menores y mayores
- Bodega PT: Riesgos por caída de objetos pesados de las estanterías
- Alistamiento/Empaque PT: Riesgos por caída de objetos pesados de las estanterías
- Almacén: Riesgos por caída de objetos pesados de las estanterías

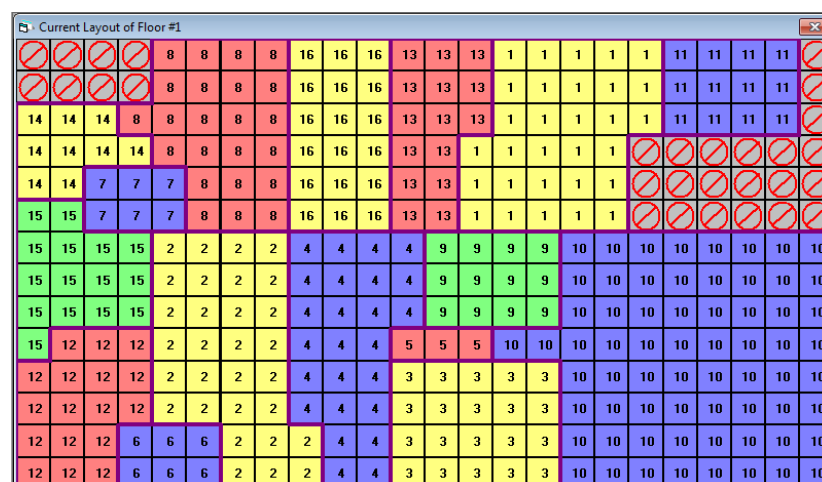
10. TERCER OBJETIVO

Proponer todas aquellas mejoras para el área de Salud Ocupacional de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA**

Para llevar a cabo el desarrollo de este objetivo se procedió primeramente a realizar una restructuración a nivel de la planta de producción, se dividieron las áreas por actividad, esto con el fin de que hubiera más orden y así contribuir a la disminución de los riesgos, como también llevar a cabo el plan de las 5S, con esto se eliminaron desperdicios, los cuales se encontraban ocasionando contaminación y reducían enormemente el espacio para transitar, se elaboraron y señalizaron las diferentes rutas de evacuación, adicional a esto cabe resaltar algo muy importante es que una de las cosas que más favoreció a este proyecto fue el apoyo y la disposición que tuvimos por parte de gerencia ya que nos permitieron ser autónomos en la toma de decisiones y en la aplicación de los cambios de mejora.

A partir del análisis de los riesgos por cada área, se logró determinar un plano mejorado pensado en el beneficio de la salud de los operarios y en pro de la reducción de riesgos en las mismas. El plano propuesto para la mejora de estos problemas es el siguiente:

Figura 4: Propuesta de mejora en distribución de planta para corregir problemas de Salud Ocupacional



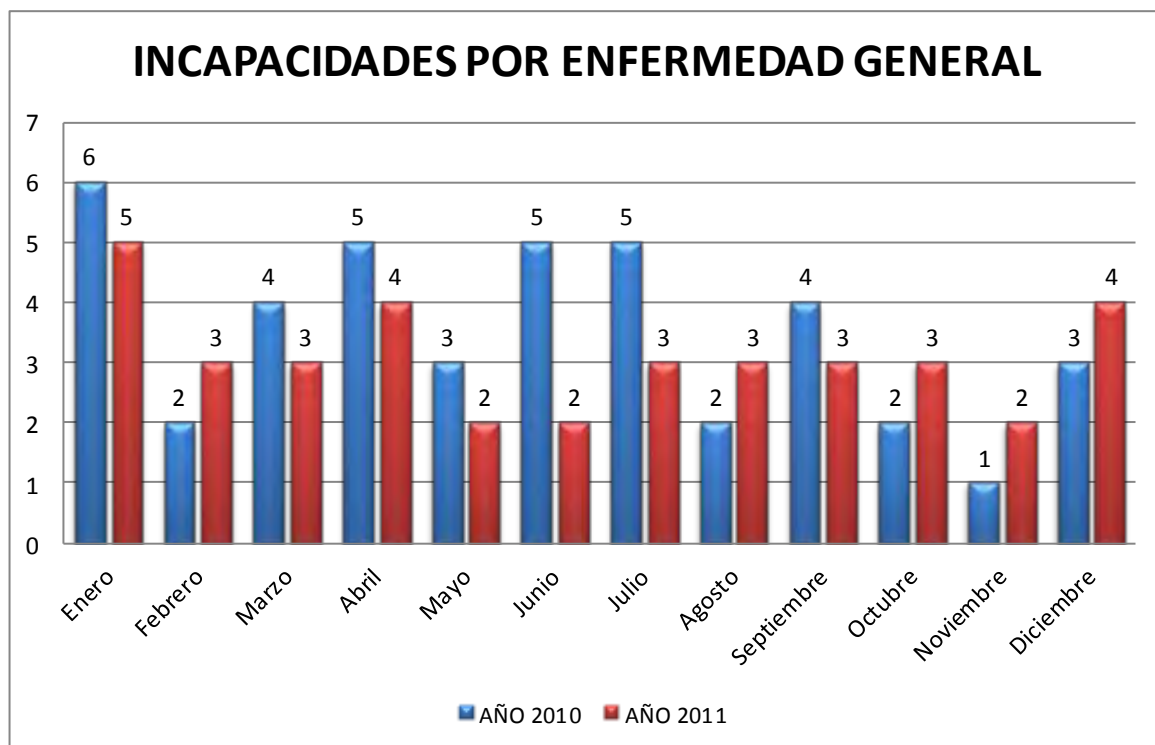
Fuente: Estudio realizado por el Departamento de Ingeniería de CASTILLO GUTIERREZ LTDA

Mediante este plano se logra redistribuir la planta, logrando en primer lugar optimizar el proceso en un 40%⁴, lo cual reduce la generación de desperdicios. Esto reduce en primer lugar las piezas de aluminio sobrantes, evitando que queden expuestas en lugares no apropiados, en donde pueden generar accidentes como cortaduras, entre otros. Con esta redistribución se logra la ubicación precisa de estanterías en un área determinada lo que reduce el riesgo de caídas de objetos pesados y peligrosos en sus cuerpos y extremidades, además se logró delimitar las áreas con el fin de evitar riesgos como por ejemplo el área de ensamble se separó del área de pintura ya que los residuos de esta perjudicaban a otros trabajadores que no pertenecían al área de pintura.

Otro avance que se llevó a cabo fue la investigación de los accidentes de los años 2010 y 2011 tanto en los leves como los graves, ya que era necesario tener presente el índice de accidentalidad y las causas de estos accidentes, se llevó a cabo la elección del **COPASO** por medio de elecciones entre todos los trabajadores de la compañía, y se eligieron las personas más idóneas para llevar a cabo las funciones de este comité, aprobado previamente por la Gerencia de la empresa, se elaboró un **PLAN DE CAPACITACIÓN** basado en los incidentes y accidentes más repetitivos, en el cual se tuvo en cuenta capacitar a los trabajadores en el manejo de cargas pesadas, pausas activas, trabajo en alturas, Higiene Postural, trabajo en equipo, primeros auxilios, prevención de incendios entre otros.

⁴ Rendimiento generado por el software Layout VT, dando como datos de entrada el plano inicial y las relaciones entre áreas.

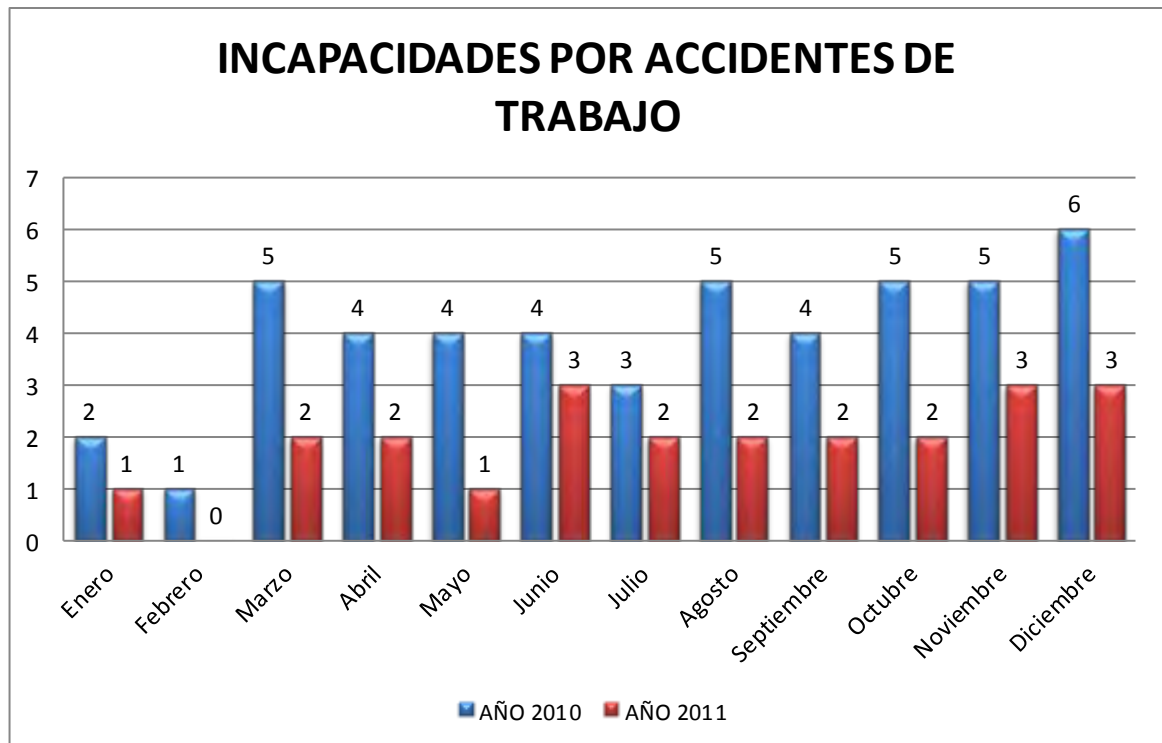
Figura 5: Gráfico de incapacidades por enfermedad general. Años 2010 y 2011



***Total días por enfermedad general en el año 2010: $66/288 \times 100 = 23\%$**

***Total días por enfermedad general en el año 2011: $42/288 \times 100 = 14\%$**

Figura 6: Gráfico de incapacidades por accidentes de trabajo. Años 2010 y 2011



***Total días por accidente de trabajo en el año 2010: $178/288 \times 100 = 61\%$**

***Total días por accidente de trabajo en el año 2011: $55/288 \times 100 = 19\%$**

En las gráficas anteriores se puede observar el número de trabajadores mensualmente incapacitados por las diferentes causas como son enfermedad general y accidente de trabajo es posible detallar como se redujo en gran proporción el ausentismo debido a enfermedad general y accidentes de trabajo que se venían presentando repetitivamente dentro de la organización gracias a la implementación del plan de salud ocupacional y su seguimiento continuo.

*ver anexo 3 (PLAN DE CAPACITACION Y EJECUTADOS 2011)

A continuación se podrá observar algunas de las actividades para el desarrollo de este objetivo dentro de la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA.**

Para que los empleados mantuvieran una correcta Higiene Postural en la parte administrativa se realizó una presentación en la cual se dieron a conocer todos los parámetros necesarios para evitar dolores enfermedades y ausencias laborales por incapacidad, al mismo tiempo fue publicada en cada uno de los espacios visibles de las oficinas para que las personas se familiarizaran con las indicaciones.

Figura 7: Gráfico de enfermedades más comunes contadas por persona incapacitada



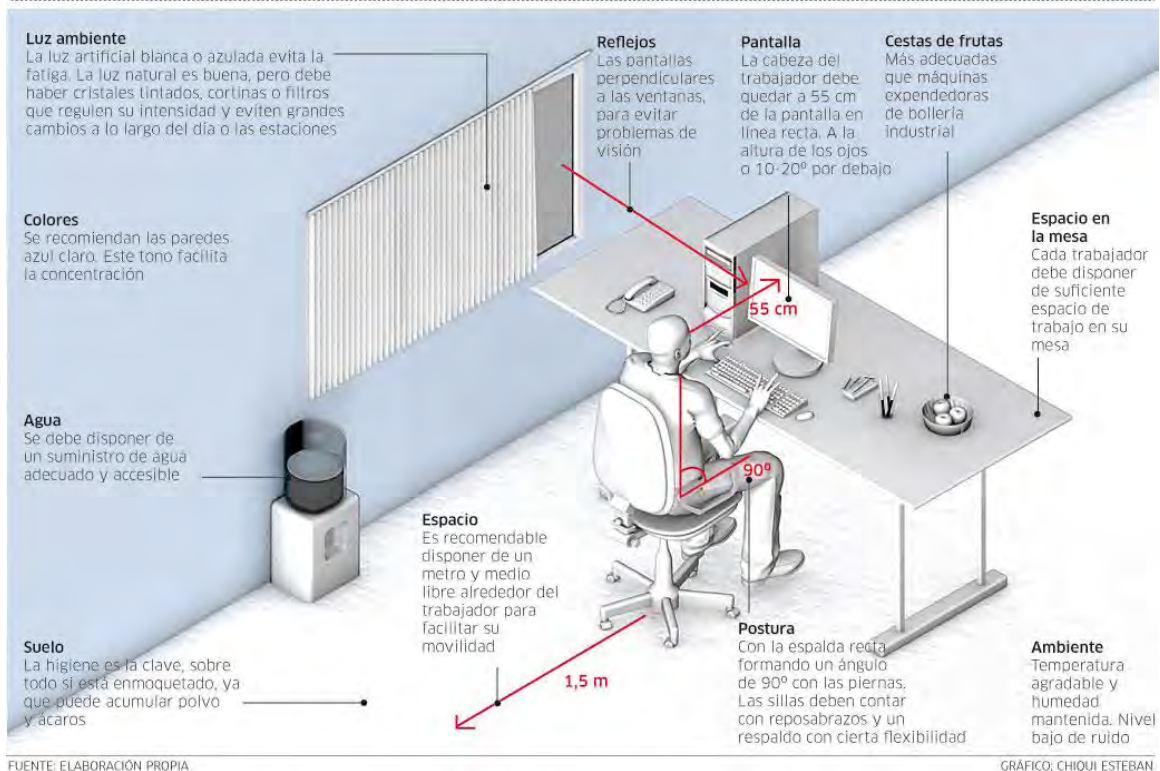
Figura 8: Gráfico de accidentes más comunes contados por persona incapacitada



En estas gráficas se puede observar que las enfermedades que más se presentan dentro del entorno laboral son la gripa y el dengue. Se lleva la cuenta por persona incapacitada. Esto sucede de forma similar con los accidentes laborales más comunes. Las cortaduras dadas por la manipulación de los equipos

y el lumbago son los accidentes que más se presentan en el área delimitada a la parte administrativa de Castell.

Normas para una oficina saludable



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO: CHIQUI ESTEBAN

Fuente: Artículo Público de Internet: <http://www.kabytes.com/productividad/consejos-para-tener-una-oficina-saludable/>

-También fue necesario la elección del **COPASO**, la cual se realizó por medio de libre elección, en ella participó toda la empresa y en sus resultados hubo un empate entre dos trabajadores para el cargo de presidente, los cuales fueron desempatados por la gerencia, la cual se basó en la formación de uno de los dos candidatos en la parte de Salud Ocupacional

Figura 9. Tarjetón de elecciones para el COPASO

ELECCIONES			
CANDIDATOS COMITE			
PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL			
			
Maikol Martínez Montaña	Victor Adolfo Ramos G.	Jhon Jairo Patiño C.	Zimmer Martinez Montaña
			
Feiver Leandro Quiñones L.	Robinson Vera Perez	VOTO EN BLANCO	

-Fue indispensable realizar la publicación del reglamento de Higiene y Seguridad Industrial junto con el Reglamento Interno de Trabajo.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Identificación: 800010298-2
Nº y cédula de ciudadanía

La empresa: Castillo Guerrero LTDA
Nombre o razón social

Cali Vale Av. Américas 1320 6603614
Ciudad Departamento Dirección Teléfono

Sucursales o agencias: Si ☒ No ☐ Número 2

Dirección y domicilios, si los hay

NOMBRE DE LA ARP: SURATEP S.A

Número patronal: N° póliza de afiliación (N° DEL CONTRATO DE LA EMPRESA CON LA ARP)

Clase o tipo de riesgo asignado por la ARP: *-clase de riesgo-*

Código de la actividad Económica No (7 dígitos): *(Según Decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales) -código_AE-*

Describe la actividad económica según el anterior Decreto 1607 *(tenga en cuenta que NO se trata de la descripción del objeto social que consta en el certificado de cámara de comercio): -descripción_AE-*

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 106, 205, 206, 217, 220, 221, 262, 263, 346, 348, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.985, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité paritario de Salud Ocupacional de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.985, la Resolución 1016 de 1.989 y Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1.016 de 1.989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente, por:
(En este artículo se relacionarán los riesgos característicos de la actividad económica y los específicos de la empresa).

PARÁGRAFO. - A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La empresa y sus trabajadores harán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exige el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente Reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante que la empresa,

conserva, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dictan disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Representante legal

Firma

Ante firma y sello

-Se hizo bastante énfasis sobre las recomendaciones de la Higiene Postural, ya que la mayoría de los accidentes eran por malas posiciones o mal manejo de las cargas pesadas.

CASTELL		FORMATO DE ASISTENCIA Y/O CAPACITACION		Código: FOR-HUM-02-01	
				Revisión No. 1	
				Fecha: febrero 2 de 2011	
				Página: 1 de 1	
TEMA:		Paradas Activas - Higiene Postural			
INSTRUCTOR:		Piseta Teodoro		DURACION (Hr): 1 hora	
FECHA:		septiembre 12/2011			
Nº	NOMBRE	CARGO	CEDULA	FIRMA	
1	Juan Carlos Roldán	Operario	6100000000	Juan Carlos R.	
2	Juan Robinson	Asa de Rodadura	844147495	Juan Robinson	
3	Vicente Roldán	Oper. Ref.	1100000000	Vicente R.	
4	Arnulfo Suarez	Pintora	74.00.131	Arnulfo S.	
5	Rafael Lopez	Operario	1100000000	Rafael L.	
6	Carlos Rojas	Metalistero	13920000	Carlos R.	
7	Diego Rojas	Oper. Ref.	10.00.000	Diego R.	
8	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
9	Freddy Roldán	Operario	10.00.000	Freddy R.	
10	Roberto Roldán	Operario	1100000000	Roberto R.	
11	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
12	Juan Freddy Lopez	Operario	6605.016	Juan Freddy L.	
13	Santos Cerón C	Metalistero	1100000000	Santos Cerón C.	
14	Diego Roldán	Metalistero	13920000	Diego R.	
15	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
16	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
17	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
18	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
19	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
20	Juan Carlos Roldán	Operario	1100000000	Juan Carlos R.	
21	Luis Alonso Roldán	Operario	94400000	Luis Alonso R.	
22	Nelson Roldán	Metalistero	1100000000	Nelson R.	
23	Octavio Vargas Roldán	Operario	14.00.000	Octavio V.	
24	Miguel Roldán	Operario	1100000000	Miguel R.	
25	Juan Carlos Roldán	Metalistero	1100000000	Juan Carlos R.	

-Se llevaron actividades periódicas de trabajo en equipo y liderazgo compartido todos los sábados una hora semanal para mejorar el ambiente de trabajo, estos ejercicios fueron de gran ayuda ya que lograban dispersar la mente de los trabajadores y tener mejores relaciones entre ellos, las actividades que se

realizaban siempre eran ejercicios basados en las falencias que existían en sus áreas de trabajo, motivándolos al cuidado de sus partes del cuerpo a la hora de realizar sus labores diarias.

Figura 10. Capacitación de Trabajo en Equipo



Figura 11. Capacitación de Liderazgo



11. CONCLUSIONES

Realizar este proyecto fue algo que le agrego valor a la empresa Castillo Gutiérrez Ltda. ya que por medio de él se logró cambiar muchos de los procedimientos internos que venían funcionando de forma muy deficiente dentro de la organización, además fue posible dar una nueva cara a la estructura del departamento de salud ocupacional, gracias a las diferentes modificaciones fue posible llevar a cabo un seguimiento y un control de los accidente e incidentes de trabajo, así fue posible crear conciencia dentro de la organización acerca de los peligros y condiciones dentro de sus puestos de trabajo.

Se reconocieron los diferentes factores de riesgo dentro de todas las áreas de la empresa como fueron exceso de ruido, falta de iluminación y peligros generados por elementos que se manipulan y se mueven en la planta y en el almacén.

Con el desarrollo del plan de mejoramiento para el área de salud ocupacional fue posible ayudar a la empresa que está en vía de desarrollo en este momento, a reducir su ausentismo laboral, y al mismo tiempo a incrementar la producción puesto que al disminuir el ausentismo las tareas se realizan por las personas encargadas y en el tiempo preciso, esto lleva a la empresa a un equilibrio constante y ayuda a su vez al incremento de las utilidades, además cabe resaltar el cambio que esto produjo en el mejoramiento del clima laboral, al haber un mayor orden y un lineamiento de los procedimientos y las actividades proyecta más comodidad y seguridad a los trabajadores de la compañía.

12. RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones para la empresa **CASTILLO GUTIERREZ LTDA** para resolver una de las problemáticas encontradas acerca de reducir los factores de riesgo en las áreas de trabajo, es llevar a cabo inspecciones de orden y aseo cada trimestre ya que es una empresa con alto nivel de desperdicios y esto hace que la planta de producción se encuentre en malas condiciones de seguridad y orden. Adicional a esto existe otra problemática que es crear conciencia acerca de la utilización de los elementos de protección personal, según el indicador de accidentes de trabajo, el mal uso de estos elementos o en peores casos, la carencia del uso de los elementos hace que las personas sufran cortaduras o tengan contacto directo con sustancias tóxicas. La recomendación para esta problemática es elaborar una campaña educativa para todo el personal pero con la diferencia de que esta campaña tenga el compromiso de la alta gerencia y la participación y el apoyo de las familias de cada empleado de la organización, en donde desde los mismos hogares se cree el hábito de protección de sus cuerpos y la importancia de estar sano y mantenerse sano al salir y regresar a casa.

BIBLIOGRAFIA

BATEMAN, Thomas S. Administración de un nuevo panorama competitivo. University of Virginia: McGraw Hill, 2004. P.314

BERNAL T., Cesar Augusto. Metodología de la investigación. 2 ed. México: PEARSON EDUCACION, 2006, p. 93-103

BERNAL T., Cesar Augusto. Metodología de la investigación. 2 ed. México: PEARSON EDUCACION, 2006, p. 85-93

CERTO, Samuel C. Administración Moderna. 8ª Ed. Estados Unidos: 2000.

RESOLUCION 1016 DE 1989, Componentes de un plan de salud ocupacional
DECRETO 1295 DE 1994, Por el cual se determina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

LEY 1562 DE 1012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

GTC 34, Guía para implementación del Plan de Salud Ocupacional

SALUD OCUPACIONAL, Vicerrectoría de la Universidad del Valle, Sede Meléndez, Santiago de Cali, 2009. Disponible en:
[<http://saludocupacional.univalle.edu.co/marcolegal.htm>]

ANEXOS

ANEXO A: Evaluación del P.S.O.

PSO 2011

INFORMACIÓN GENERAL														
Nombre de la Empresa		CASTILLO GUTIERREZ LTDA												
NIT	X	CC		CE		No.	800010298-2			Centros de Trabajo	SI	NO	No. CT	3
Nombre Centro de Trabajo		PLANTA DE PRODUCCION												
Actividad Económica		FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE EQUIPOS DE REFRIGERACION												
Dirección		TRANSVERSAL 4 # 3-40												
Teléfono (s)		6669024						FAX		6603614				
Correo electrónico		DISENO@REFRICASTELL.COM												
Ciudad / Municipio		PALMIRA					Departamento			VALLE				
Clase de Riesgo		IV					Prima de Cotización Mensual			4,35				
No. De Trabajadores		60					Tiempo de funcionamiento del Centro de Trabajo			10:00 a.m.				
INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL P.S.O.														
Fecha última evaluación		15	1	2011	Fecha de realización		15	1	2012					
Responsable ARP		SURA												
Responsable Empresa		GISELA TROYANO												
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL P.S.O.														

Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: **A.** Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos); **B.** Cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 pts); **C.** Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos); **D.** No cumple con el criterio enunciado (0 puntos).

N°	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE S.O	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	EXISTE UN DOCUMENTO ACTUALIZADO QUE CONTIENE EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL, DEBIDAMENTE FIRMADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y EL COORDINADOR DE SALUD OCUPACIONAL	10			
2	LA POLÍTICA DE LA EMPRESA ESTA DOCUMENTADA, PUBLICADA Y DIVULGADA	10			
3	TIENE REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL ACTUALIZADO	10			
4	EXISTE UN PROGRAMA DE INDUCCION , CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN SALUD OCUPACIONAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES	10			
5	EXISTE UN PRESUPUESTO POR PARTE DE LA EMPRESA PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL		5		
6	HAY UN LÍDER DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL ACORDE A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA	10			
7	EXISTE COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL O VIGIA DEBIDAMENTE REGISTRADO	10			
8	SE CUENTA CON RESPONSABLES, CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y FECHAS DE EJECUCION DEFINIDAS	10			
9	SE CUENTA CON LOS RECURSOS FISICOS Y TECNOLOGICOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES		5		
	SUBTOTAL	70	10	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 90	88,89%			
		Página 1 de 4			

N°	PROCESO: SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	CRITERIO			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	SE TIENE EL DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD Y/O AUTORREPORTE	10			
2	SE TIENE SOPORTES DE EXAMENES DE INGRESO	10			
3	SE TIENE SOPORTES DE EXAMENES PERIODICOS OCUPACIONALES	10			
4	SE REALIZAN EXAMENES CLÍNICOS, PARACLÍNICOS Y PRUEBAS FUNCIONALES RELACIONADOS CON LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO		5		
5	SE TIENE SOPORTE DE LOS EXAMENES MEDICOS DE RETIRO.	10			
6	LA EMPRESA CUENTA CON PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA QUE CONTROLAN LA EXPOSICIÓN A LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO	10			
7	LA EMPRESA DESARROLLA PROGRAMAS DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE ACORDES CON SU PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.	10			
8	LA EMPRESA DESARROLLA CAMPAÑAS DE ALCOHOLISMO- FARMACODEPENDENCIA Y TABAQUISMO		5		
	SUBTOTAL	60	10	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) / (80))	87,5%			

N°	PROCESO: SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	CRITERIO			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	EXISTE UN PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO TECNICAMENTE REALIZADO Y ACTUALIZADO NO MAYOR A DOS (2) AÑOS.	10			
2	ESTAN PRIORIZADOS LOS FACTORES DE RIESGO	10			
3	SE HA EVALUADO CUALITATIVAMENTE O CUNTITATIVAMENTE EL PRINCIPAL FACTOR DE RIESGO	10			
4	SE HA EVALUADO CUALITATIVAMENTE O CUNTITATIVAMENTE EL SEGUNDO FACTOR DE RIESGO	10			
5	SE HA EVALUADO CUALITATIVAMENTE O CUNTITATIVAMENTE EL TECER FACTOR DE RIESGO	10			
6	EXISTE SISTEMAS DE CONTROL SOBRE LOS PROCESOS COMO PROCEDIMIENTOS SEGUROS, NORMAS DE SEGURIDAD, FICHA DE OPERACION DE LAS MAQUINAS, ANALISIS DE TAREAS U OFICIOS Y MANEJO DE SUSTANCIAS QUIMICAS	10			
7	SE TIENEN SOPORTES DOCUMENTALES SOBRE VISITAS DE INSPECCIÓN REALIZADAS EN FORMA PERIODICA A LOS PUESTOS DE TRABAJO POR PARTE DEL COPASO O VIGIA.	10			
8	TIENE IMPLEMENTADO UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO ACORDE A LA ACTIVIDAD ECONOMICA		5		
9	LA EMPRESA TIENE SUS AREAS Y/O PUESTOS DE TRABAJO DEMARCADOS	10			
10	LA EMPRESA TIENE SUS AREAS Y/O PUESTOS DE TRABAJO SEÑALIZADOS	10			
11	SE TIENEN UN PLAN DE EMERGENCIAS DOCUMENTADO, ACTUALIZADO E IMPLEMENTADO	10			
12	LA EMPRESA CUENTA CON SISTEMAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	10			
13	SE CUENTA CON LA BRIGADA INTEGRAL DE EMERGENCIAS.	10			
23	EXISTE UN PROGRAMA DE DOTACION DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL QUE INCLUYA LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN, DOTACIÓN, USO, MANTENIMIENTO Y REPOSICION SEGÚN LOS FACTORES DE RIESGO IDENTIFICADOS	10			
24	SE INVESTIGAN Y ANALIZAN LAS CAUSAS DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	10			
25	EXISTEN ESTUDIOS Y CONTROLES PARA LA RECOLECCION, TRATAMIENTO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS Y DESECHOS.		5		
	SUBTOTAL	140	10	0	0
	Valor Estructura: $\% \text{ Obtenido } ((A+B+C) / (250))$	60,0%			

N°	PROCESO: PROGRAMA DE INDUCCION, CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CRITERIO			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN EN INDUCCIÓN CON EL FIN DE QUE SE CONOZCAN LAS REGLAS Y SE FAMILIARICEN LOS TRABAJADORES CON EL PROCESO PRODUCTIVO EN GENERAL Y SALUD OCUPACIONAL.	10			
2	EXISTE REGISTRO DE INDUCCION, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO EN SALUD OCUPACIONAL DIRIGIDO A LOS CONTRATISTAS Y TRABAJADORES INDIRECTOS		5		
3	EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES SOBRE LOS RIESGOS A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES	10			
4	EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES SOBRE INSTRUCCIÓN PARA EL USO Y CUIDADO DE LOS EPP.	10			
5	EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA DEL COPASO O VIGIA A CAPACITACIONES EN SALUD OCUPACIONAL	10			
6	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO DE LOS INTEGRANTES DE LA BRIGADA INTEGRAL SEGÚN LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA		5		
7	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA SOBRE TEMAS DE CAPACITACION EN ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	10			
8	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA SOBRE EL ENTRENAMIENTO Y REALIZACIÓN DE SIMULACROS DE EMERGENCIA	10			
	SUBTOTAL	60	10	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) / (80))	87,5%			
N°	PROCESO: SUBSISTEMA DE INFORMACION Y REGISTRO	CRITERIO			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	SE HA ESTABLECIDO PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, MANTENIMIENTO Y DISPOSICION DE LOS REGISTROS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	10			
2	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE ENFERMEDAD GENERAL	10			
3	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE INCIDENTES DE TRABAJO	10			
4	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	10			
5	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS SOBRE ENFERMEDAD PROFESIONAL	10			
6	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE AUSENTISMO	10			
7	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DEL DIAGNOSTICO SOCIODEMOGRAFICO		5		
8	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE LAS INVESTIGACIONES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	10			
9	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA QUE CONTROLAN LA EXPOSICIÓN A LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO.	10			
10	EXISTE REGISTRO Y ANALISIS ESTADISTICO DEL CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	10			
	SUBTOTAL	90	5	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) / (100))	95,0%			

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL P.S.O.

Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo a los siguientes rangos: **A.** Se ha disminuido (10 puntos); **B.** Permanece estable (7 puntos); **C.** Se ha incrementado (4 puntos); **D.** No se tiene información (0 puntos).

RESULTADOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

No.	COMPONENTES	% Obtenido	% DE PONDERACION X INDICADOR	PONDERACION COMPONENTES	Calificación	% META
1	ESTRUCTURA	89%	0,300	27%	ALTO	100
2	PROCESO: SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	88%	0,069	6%	ALTO	100
	PROCESO: SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	60%	0,192	12%	MEDIO	100
	PROCESO: PROGRAMA DE INDUCCION, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	88%	0,062	5%	ALTO	100
	PROCESO: SUBSISTEMA DE INFORMACION Y REGISTRO	95%	0,077	7%	ALTO	100
		TOTAL	0,000	57%		
		PORCENTAJE CUMPLIMIENTO GLOBAL			56,96%	100
		CALIFICACION GLOBAL			MEDIO	ALTO

No.	COMPONENTES	OBSERVACIONES
1	ESTRUCTURA	La empresa cuenta con una buena estructura, aunque se recomienda establecer un presupuesto fijo anual para todo lo referente al desarrollo del plan de Salud Ocupacional y sus requerimientos
2	PROCESO: SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Se recomienda a la empresa a realizar periodicamente exámenes clínicos de control de riesgos y campañas contra el consumo de alcohol y drogas
	PROCESO: SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	Se recomienda elaborar un manual de control para el manejo de residuos y desechos
	PROCESO: PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Se recomienda a la empresa a llevar a cabo un plan de inducción capacitación y entrenamiento estandarizado para todas aquellas personas que ingresen a la empresa o haga parte de ella en algún momento
	PROCESO: SUBSISTEMA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO	Se recomienda realizar periodicamente un diagnóstico sociodemográfico en el cual se tenga en cuenta las condiciones de la población cercana.

P.S.O. 2010

ANEXO 1		EVALUACIÓN DEL GRADO DE DESARROLLO DEL P.S.O.													
INFORMACIÓN GENERAL															
Nombre de la Empresa		CASTILLO GUTIERREZ LTDA													
NIT	X	CC		CE		No.	800010298-2		Centros de Trabajo	SI	NO	No. CT	3		
Nombre Centro de Trabajo		PLANTA DE PRODUCCION													
Actividad Económica		FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE EQUIPOS DE REFRIGERACION													
Dirección		TRANSVERSAL 4 # 3-40													
Teléfono (s)		6669024							FAX	6603614					
Correo electrónico		DISENO@REFRICASTELL.COM													
Ciudad / Municipio		PALMIRA					Departamento		VALLE						
Clase de Riesgo		IV					Prima de Cotización Mensual		4,35						
No. De Trabajadores		55					Tiempo de funcionamiento del Centro de Trabajo		10:00 a.m.						
INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL P.S.O.															
Fecha última evaluación		15		1		2010		Fecha de realización		15		1		2011	
Responsable ARP		SURA													
Responsable Empresa		GISELA TROYANO													
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL P.S.O.															
Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: A. Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos); B. Cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 pts); C. Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos); D. No cumple con el criterio enunciado (0 puntos).															
N°	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE S.O	CRITERIO DE CALIFICACIÓN													
		A	B	C	D										
		10	5	3	0										
1	EXISTE UN DOCUMENTO ACTUALIZADO QUE CONTIENE EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL, DEBIDAMENTE FIRMADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y EL COORDINADOR DE SALUD OCUPACIONAL			3											
2	LA POLÍTICA DE LA EMPRESA ESTA DOCUMENTADA, PUBLICADA Y DIVULGADA				0										
3	TIENE REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL ACTUALIZADO				0										
4	EXISTE UN PROGRAMA DE INDUCCION, CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN SALUD OCUPACIONAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES			3											
5	EXISTE UN PRESUPUESTO POR PARTE DE LA EMPRESA PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL			3											
6	HAY UN LÍDER DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL ACORDE A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA			3											
7	EXISTE COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL O VIGIA DEBIDAMENTE REGISTRADO			3											
8	SE CUENTA CON RESPONSABLES, CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y FECHAS DE EJECUCION DEFINIDAS				0										
9	SE CUENTA CON LOS RECURSOS FISICOS Y TECNOLOGICOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES			3											
SUBTOTAL		0	0	18	0										
Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 30		20,00%													

N°	PROCESO: PROGRAMA DE INDUCCION, CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CRITERIO			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACION EN INDUCCION CON EL FIN DE QUE SE CONOZCAN LAS REGLAS Y SE FAMILIARICEN LOS TRABAJADORES CON EL PROCESO PRODUCTIVO EN GENERAL Y SALUD OCUPACIONAL.				0
2	EXISTE REGISTRO DE INDUCCION, CAPACITACION, ENTRENAMIENTO EN SALUD OCUPACIONAL DIRIGIDO A LOS CONTRATISTAS Y TRABAJADORES INDIRECTOS			3	
3	EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES SOBRE LOS RIESGOS A LOS QUE ESTAN EXPOSTOS LOS TRABAJADORES				0
4	EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES SOBRE INSTRUCCIÓN PARA EL USO Y CUIDADO DE LOS EPP.				0
5	EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA DEL COPASO O VIGIA A CAPACITACIONES EN SALUD OCUPACIONAL			3	
6	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA A CAPACITACION Y/O ENTRENAMIENTO DE LOS INTEGRANTES DE LA BRIGADA INTEGRAL SEGÚN LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA			3	
7	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA SOBRE TEMAS DE CAPACITACION EN ESTILOS DE VIDA SALUDABLE				0
8	SE TIENEN REGISTROS DE ASISTENCIA SOBRE EL ENTRENAMIENTO Y REALIZACIÓN DE SIMULACROS DE EMERGENCIA				0
	SUBTOTAL	0	0	9	0
	Valor Estructura: $\frac{1}{2}$ Obtenido $((A+B+C) / (80))$	11,3%			

N°	PROCESO: SUBSISTEMA DE INFORMACION Y REGISTRO	CRITERIO			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	SE HA ESTABLECIDO PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, MANTENIMIENTO Y DISPOSICION DE LOS REGISTROS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL			3	
2	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE ENFERMEDAD GENERAL			3	
3	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE INCIDENTES DE TRABAJO				0
4	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO				0
5	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS SOBRE ENFERMEDAD PROFESIONAL				0
6	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE AUSENTISMO				0
7	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DEL DIAGNOSTICO SOCIODEMOGRAFICO				0
8	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE LAS INVESTIGACIONES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO				0
9	EXISTEN REGISTROS Y ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA QUE CONTROLAN LA EXPOSICIÓN A LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO.				0
10	EXISTE REGISTRO Y ANALISIS ESTADISTICO DEL CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL				0
	SUBTOTAL	0	0	6	0
	Valor Estructura: $\frac{1}{2}$ Obtenido $((A+B+C) / (100))$	6,0%			

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL P.S.O.	
Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo a los siguientes rangos: A. Se ha disminuido (10 puntos); B. Permanece estable (7 puntos); C. Se ha incrementado (4 puntos); D. No se tiene información (0 puntos).	

RESULTADOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL						
No.	COMPONENTES	% Obtenido	% DE PONDERACION X INDICADOR	PONDERACION COMPONENTES	Calificación	% META
1	ESTRUCTURA	20%	0,300	6%	BAJO	100
2	PROCESO: SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	55%	0,069	4%	MEDIO	100
	PROCESO: SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	18%	0,192	3%	BAJO	100
	PROCESO: PROGRAMA DE INDUCCION, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	11%	0,062	1%	BAJO	100
	PROCESO: SUBSISTEMA DE INFORMACION Y REGISTRO	6%	0,077	0%	BAJO	100
		TOTAL	0,000	14%		
		PORCENTAJE CUMPLIMIENTO GLOBAL			14,42%	100
		CALIFICACION GLOBAL			BAJO	ALTO
No.	COMPONENTES	OBSERVACIONES				
1	ESTRUCTURA	La empresa no cuenta con una estructura organizada y tampoco con los lineamientos necesarios para llevar a cabo una buena labor, para que esto mejore es indispensable realizar la eleccion nuevamente del COPASO leaborar un plan de entrenamiento e induccion para los empleados, ademas es necesario exhibir el Reglamento de Higieene y Seguridad Industrial y capacitar aal trabajador sobre la importancia de este, adicional a esto se debera establecer un presupuesto para el area para todo aquello que lo requiera.				
2	PROCESO: SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Se recomienda llevar un registro del personal cuando es retirado de la empresa en la parte de su estado de salud, adicional a esto se recomienda elaborar un programa de estilos de vida saludables en el cual se indique como debe ser su alimentacion y sus costumbres en el dia dia en los hogares, capacitar acerca del consumo de sustancias psicoactivas a todo el personal,				
	PROCESO: SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	Se recomienda primeramente evaluar todos y cada uno de los diferentes factores de riesgo de todos los puestos de trabajo, adicional a esto elaborar un plan el cual permita disminuir estos riesgos menores y mayores ya sea por medio dde un plan de capacitacion o un plan en el cual se incorporen activiades las cuales ayuden a regular estos peligros, ademas es necesario en esta parte caopacitar al trabajador en todo lo relacionado con sus elementos de proteccion la importancia de su uso constante para la prevencion de accidentes y enfermedades aademas sobre el cuidado de su cuerpo y sus extremidades.				
	PROCESO: PROGRAMA DE INDUCCION, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Se recomienda llevar un registro de todos los procedimientos que se lleven a cabo con los trabajadores en cuanto a inducciones capacitaciones etc, ya que esto es la prueba de que se realizan las actividades nombradas y sirve para la empresa como control y constancia a futuro, ademas sirve para elaborar estadisticas periodicas y analizar los diferentes comportamientos de todos los aspectos que se pueden llegar a evaluar en un momento determinado.				
	PROCESO: SUBSISTEMA DE INFORMACION Y REGISTRO	Es necesario llevar un control de cuales son las incapacidades mas repetitivas periodicamente, para ello es importante elaborar diferentes las bases de datos estadisticas las cuales permitan a la empresa saber la situacion anterior comparada con la actual y tomar decisiones a tiempo sobre las diferentes problematicas.				

ANEXO B: Formato de Verificación del Panorama de Riesgos ADMINISTRACIÓN 2011

ANEXO 2 DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO																					
NOMBRE DE LA EMPRESA: CASTILLO GUTIERREZ LTDA ÁREA O PROCESO: ADMINISTRACIÓN																					
FECHA: FEBRERO DE 2012 EVALUACIÓN INICIAL: EVALUACIÓN PERIÓDICA: ANUAL										FECHA PRÓXIMA EVALUACIÓN: FEBRERO DE 2013											
N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS				HORAS DE EXPOSICIÓN-DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES		TOTAL	FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO		
	FÍSICO: Radiaciones no ionizantes (radiación UV, visible, infrarroja, microondas y radiofrecuencia)	Emitidas por el computador	X		3				3	8			X			X		X		Riesgo Tolerable	Estandarizar la distancia entre los monitores y las personas que lo operan. Capacitación en organización del puesto de trabajo y ubicación del computador, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: Ubique el computador de tal manera que sea posible sentarse de frente a la pantalla, evitando giros del cuello (ángulo de giro inferior a 35°. Retrase la pantalla todo lo que pueda. La distancia mínima entre los ojos y la pantalla debe ser de 55 cm.
	ERGONÓMICO: Posiciones sentadas prolongadas	Posición prolongada sentado durante la jornada laboral. No poseen reposapiés	X		3				3	8	X		X			X		X		Riesgo Moderado	Dotar de descansa pies. Capacitación en Higiene postural. Implementar pausas activas y periodos de descanso durante la jornada laboral. Se recomienda el uso de diadema para el teléfono.
	ERGONÓMICO: Derivados del movimiento : movimientos repetitivos.	Uso del teclado del computador durante la jornada laboral.	X		3				3	8	X		X			X		X		Riesgo Tolerable	Se recomienda tener escritorios amplios que permitan la movilidad en el plano de trabajo. El teclado debe colocarse sobre un plano de trabajo amplio que permita el apoyo de las muñecas y antebrazo sobre él, así su posición sobre la mesa debe permitir formar un ángulo de 30 grados en el pliegue entre el brazo y el antebrazo (teclado a la altura de los codos), debe estar ubicado de frente al trabajador. Entre el teclado y el borde de la mesa debe quedar un espacio mínimo de 10 cm. para asegurar el apoyo de las muñecas. Si considera que el teclado es demasiado alto, coloque una almohadilla de apoyo para mejorar la posición de las muñecas. Implementar programa de pausas activas.

N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS					HORAS DE EXPOSICIÓN-DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECIFICAS
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑO	DAÑO	EXTREMADAMENTE DAÑO		
ADMINISTRACION	FISICO - QUIMICOS: Incendio	Manejo de papel, equipos electricos, maquinas, quimicos	X		35				35	8			X		X			X			Riesgo Trivial	Capacitación a todo el personal en el uso adecuado de extintores, detección precoz de posibles fuentes generadoras de incendio y uso adecuado de normas de seguridad. Determinar las vías de evacuación. Establecer mecanismos de reportes de condiciones peligrosas. Mantener las vías de tránsito, trabajo y almacenamiento libres de obstrucciones. Mantener despejados los accesos a equipos de extinción.
	SICOSOCIALES	Atención continua al cliente interno y externo.	X		35				35	8			X			X		X			Riesgo Tolerable	Capacitar en manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales y resolución de conflictos.
	MECANICO: Caída a diferente nivel	Desplazamiento por escaleras	X		35				35	8	X		X			X				X	Riesgo Importante	Se sugiere diseñar e implementar estándares de seguridad para el ascenso y descenso por las escaleras Se sugiere implementar mantenimiento preventivo a las escaleras para evitar el deterioro de esta, generando mantenimiento a los antideslizantes y pasamanos. Capacitar al personal sobre el riesgo.

N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS					HORAS DE EXPOSICIÓN-DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECIFICAS
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO		
	Incumplimiento de normas de tránsito	Desplazamiento en vías públicas.	X		2				2	8			X			X			X		Riesgo Moderado	Implementar un programa para la prevención riesgo tránsito.
	PUBLICO	Robo, atraco, delincuencia común, personal que realiza desplazamiento en la vía pública y transporta dinero	X		35				35	8			X				X		X		Riesgo Importante	Realizar capacitación en riesgo público
	FISICO: Ruido	Proveniente de la vía y los ambientes exteriores de las oficinas.	X		9				9	8		X						X			Riesgo Tolerable	Aunque el ruido generado por el ambiente no se considera fuerte, es necesario disponer de puertas que separen la avenida principal de las oficinas. De esta forma se garantizará que el ruido se reduzca considerablemente permitiendo la concentración de los trabajadores.
	TEMPERATURA:	Entorno cerrado	X		9				9	8			X			X		X			Riesgo Tolerable	El espacio de las oficinas es cerrado, y de poca ventilación. Se recomienda módulos de ventilación y claraboyas que permitan la circulación del aire para refrescar la temperatura.

PRODUCCIÓN 2011

N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS					HORAS DE EXPOSICIÓN DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO		
PRODUCCIÓN	FÍSICO (Quemaduras)	Area de Soldadura	X		2				2	8			X			X			X		Riesgo Moderado	Estandarizar, documentar y divulgar estándares de trabajo seguro para este tipo de trabajo. Utilización permanente de los EPP para realizar esta labor, mantener alejados los elementos inflamables de esta area.
	FÍSICO: Ruido	Producido por maquinas en funcionamiento	X		16				16	8			X			X			X		Riesgo Moderado	Utilización permanente de los EPP, implementar una capacitacion de conservacion auditiva la cual permita manejar mejor los desiveles del ruido que producen las diferentes maquinas.
	MECÁNICO (atrapamiento)	Operación de la maquina dobladora, cortadora y sisalla	X		16				16	8			X			X				X	Riesgo Importante	Implementar estandares de seguridad para el manejo de maquinas. Utilizar los EPP, proporcionar al empleado las herramientas necesarias para el correcto manejo de estas maquinas.
	QUÍMICO: Gases y vapores	por pinturas y poliuretano	X		1				1	8	X					X				X	Riesgo Importante	Uso de los EPP adecuados en forma permanente cuando se este ejecutando la labor, marcar con sus nombres respectivos y componentes cada químico o elemento que se manipule dentro de la planta de produccion.
	MECÁNICO: Caída de objetos	Elementos metálicos puestos en estanterías		X	16				16	8			X			X				X	Riesgo Importante	Llevar a cabo un orden de logística que incluya el movimiento y la guardada de las piezas metálicas en niveles mas bajos de las estanterías. Esto evitaría que se caigan desde alto y puedan causar accidentes.
	MECÁNICO: Explosión	Gas refrigerante	X		16				16	8			X			X				X	Riesgo Importante	Se recomienda trabajar con uniformes cerrados que no expongan gran parte de la piel para evitar quemaduras en caso de explosión por compresión del gas refrigerante. Además la presencia de más extintores en lugares que estén accequibles.
	ERGONÓMICO	Postura prolongada de pie durante toda la jornada laboral.	X		16				16	8		X				X			X		Riesgo Moderado	Interrumpir por periodos de tiempo la exposición mediante la rotación de personal o rotación de tareas durante la jornada laboral. Suministrar un asiento para que el trabajador pueda sentarse a intervalos periódicos. Implementar programas de pausas activas. Capacitar en higiene postural, capacitar en el levantamiento de cargas.

ALMACÉN 2011

N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS					HORAS DE EXPOSICIÓN- DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS		ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECIFICAS	
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO			EXTREMADAMENTE DAÑINO
	FISICO: Radiaciones no ionizantes (radiación UV, visible, infrarroja, microondas y radiofrecuencia)	Emitidas por el computador	X		8				8	8		X				X		X			Riesgo Tolerable	Estandarizar la distancia entre los monitores y las personas que lo operan. Capacitación en organización del puesto de trabajo y ubicación del computador, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: Ubique el computador de tal manera que sea posible sentarse de frente a la pantalla, evitando giros del cuello (ángulo de giro inferior a 35°. Retrase la pantalla todo lo que pueda. La distancia mínima entre los ojos y la pantalla debe ser de 55 cm.
	ERGONOMICO: Posiciones sentadas prolongadas	Posición prolongada sentado durante la jornada laboral. No poseen reposapiés	X		8				8	8			X			X		X			Riesgo Moderado	Dotar de descansa pies a la parte que maneja escritorios en el almacén como también llevar a cabo una capacitación en Higiene postural. Implementar pausas activas y muy importante implementar periodos de descanso durante la jornada laboral de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde. Se recomienda el uso de diadema para el teléfono para la persona que realiza las cotizaciones y las charlas con proveedores.
	ERGONOMICO: Derivados del movimiento : movimientos repetitivos.	Uso del teclado del computador durante la jornada laboral.	X		8				8	8	X		X			X		X			Riesgo Tolerable	Se recomienda tener escritorios amplios que permitan la movilidad en el plano de trabajo. El teclado debe colocarse sobre un plano de trabajo amplio que permita el apoyo de las muñecas y antebrazo sobre él, así su posición sobre la mesa debe permitir formar un ángulo de 90 grados en el pliegue entre el brazo y el antebrazo (teclado a la altura de los codos), debe estar ubicado de frente al trabajador. Entre el teclado y el borde de la mesa debe quedar un espacio mínimo de 10 cm. para asegurar el apoyo de las muñecas. Si considera que el teclado es demasiado alto, coloque una almohadilla de apoyo para mejorar la posición de las muñecas. Implementar programa de pausas activas.





N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS					HORAS DE EXPOSICIÓN- DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECIFICAS
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO		
ALMACÉN	FISICO - QUIMICOS: Incendio	manejo de papel, producto terminado	X		14				14	8	X		X		X			X			Riesgo Trivial	Capacitación a todo el personal en el uso adecuado de extintores, detección precoz de posibles fuentes generadoras de incendio y uso adecuado de normas de seguridad. Determinar las vías de evacuación. Establecer mecanismos de reportes de condiciones peligrosas. Mantener las vías de tránsito, trabajo y almacenamiento libres de obstrucciones. Mantener despejados los accesos a equipos de extinción.
	SICOSOCIALES	Atención continua al cliente interno y externo.	X		14				14	8			X				X	X			Riesgo Importante	Capacitar en manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales y resolución de conflictos, como también trabajar en equipo y con liderazgo compartido.
	Incumplimiento de normas de transito	Desplazamiento en vías públicas.	X		6				6	8			X		X			X			Riesgo Moderado	Implementar un programa para la prevención riesgo tránsito en donde estén las últimas normas de tránsito establecida por la ley Colombiana..

N°	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPUESTOS					HORAS DE EXPOSICIÓN- DÍA	MEDIDAS DE CONTROL				PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	RECOMENDACIONES ESPECIFICAS
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TEMPORALES	DE COOPERATIVAS	INDEPENDIENTES	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	MÉTODO	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO		
	TEMPERATURA:	Entorno cerrado	X		14				14	8			X			X		X			Riesgo Tolerable	El espacio de las oficinas es cerrado, y de poca ventilación. Se recomienda módulos de ventilación y claraboyas que permitan la circulación del aire para refrescar la tempratura.
	FISICO: Ruido	Proveniente de la vía y los ambientes exteriores de las oficinas.	X		14				14	8		X						X			Riesgo Tolerable	Aunque el ruido generado por el ambiente no se considera fuerte, es necesario disponer de puertas que separen la avenida principal de las oficinas. De esta forma se garantizará que el ruido se reduzca considerablemente permitiendo la concentración de los trabajadores.
	ILUMINACIÓN: Deficiente	Poca iluminación interna	X		14				14	8		X				X					Riesgo Tolerable	La iluminación dentro del almacén es deficiente por lo que toca habilitar más lámparas halógenas que simulen la luz del día. También es factible la iluminación natural por medio de ventanas.
	PUBLICO	Robo, atraco, delincuencia común, personal que realiza desplazamiento en la vía pública y transporta dinero	X		14				14	8			X				X		X		Riesgo Importante	Realizar capacitación en riesgo público, diseñar claves de alerta entre los trabajadores para cuando exista algún tipo de riesgo como este

ANEXO C: Plan de capacitación y ejecutados 2011

PLAN DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACION 2011																																																
	PLANEACION DE LAS CAPACITACIONES 2011	MEDIOS	PROCESOS				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE									
			Planta productiva	Tec. Servicio	Ventas	Administrativa																																										
			S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4						
INDUCCION PROGRAMAS																																																
Semana de Limpieza 5'S	FEBRERO	INGENIEROS	x								2																																					
Fundamentos ISO 9001	TODO EL AÑO	AUDITOR	x	x	x	x							6	6	2	4		6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		2	3	3	3												
Infraestructura	JUNIO	INGENIEROS			x	x																		4																								
SGC	TODO EL AÑO	AUDITOR			x	x									1			1			1				1			1			1				1									1				
SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUS																																																
ABRIL	SURA	x	x																2	2																												
Copaso	ABRIL	RRHHY SO	x	x	x	x													2	2																												
Elementos de proteccion personal	FEBRERO	RRHHY SO	x								1																																					
Accidentes de trabajo	FEBRERO	RRHHY SO	x									1																																				
Trabajo en equipo y Liderazgo Compartido	MAYO/AGOSTO	RRHHY SO	x	x	x	x																2												2														
Relaciones interpersonales (Gratitud)	AGOSTO	AUDITOR			x	x																																								3		
Levantamiento de objetos pesados	AGOSTO	SURA	x																																													
Higiene postural y pausas activas	SEPTIEMBRE	RRHHY SO	x	x																																												1

ANEXO D: Evidencias de la aplicación de 5s'.

		
1. Eliminación de material inútil	2. Organización del Espacio (Antes)	2.1. Organización del Espacio (Después)
		
3. Mejora del nivel de limpieza	4. Normalización	5. Disciplina y Estandarización

ANEXO E: Examen Periódico de Salud Ocupacional.

 <p>Nit: 900.250.119-4</p>		CERTIFICADO APTITUD LABORAL	
EMPRESA CONTRATANTE: <u>Castell</u>			
EMPRESA EN MISION:			
INGRESO <input type="checkbox"/>	PERIODICO <input checked="" type="checkbox"/>	EGRESO <input type="checkbox"/>	ESPECIAL <input type="checkbox"/>
NOMBRE: <u>Johnairo Patino Artes</u>		FECHA: <u>10 JUN 2011</u>	
CARGO: <u>Servicio Tecnico</u>		C.C.: <u>16948600</u>	
		CIUDAD: <u>Cali (Valle)</u>	
A QUIEN SE LE REALIZARON LOS SIGUIENTES EXAMENES			
1. EXAMEN MÉDICO <input checked="" type="checkbox"/>	5. VISIOMETRÍA <input type="checkbox"/>	LABORATORIOS: <input type="checkbox"/>	
2. AUDIOMETRÍA <input type="checkbox"/>	6. PRUEBA PSICOTÉCNICA <input type="checkbox"/>		
3. ESPIROMETRÍA <input type="checkbox"/>	7. OTROS <input type="checkbox"/>		
4. OPTOMETRÍA <input type="checkbox"/>			
CERTIFICADO DE ACTITUD MEDICA LABORAL PARA TRABAJO EN ALTURA			
APTO PARA TRABAJAR EN ALTURAS <input type="checkbox"/> NO APTO PARA TRABAJAR EN ALTURAS <input type="checkbox"/>			
CONCEPTO EXAMEN DE INGRESO			
APTO PARA DESEMPEÑAR EL CARGO <input type="checkbox"/> SIN PATOLOGIA APARENTE <input type="checkbox"/>			
CON PATOLOGIA QUE NO LIMITA LA LABOR <input type="checkbox"/>			
APTO CON RESTRICCION <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
APLAZADO <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
NO APTO PARA EL CARGO <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
CONCEPTO EXAMEN PERIODICO			
PUEDE CONTINUAR LABORANDO <input checked="" type="checkbox"/>			
SE SUGIERE TEMPORAL <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
REUBICACION LABORAL PERMANENTE <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
CONCEPTO EXAMEN DE EGRESO			
SATISFACTORIO <input type="checkbox"/> NO SATISFACTORIO <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
CONCEPTO EXAMEN ESPECIAL			
REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO <input type="checkbox"/>			
SE SUGIERE TEMPORAL <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
REUBICACION LABORAL PERMANENTE <input type="checkbox"/> Por motivo de <input type="checkbox"/>			
CONCEPTO PRUEBA PSICOTECNICA			
APTO <input type="checkbox"/> NO APTO <input type="checkbox"/> APTO CON RECOMENDACIONES <input type="checkbox"/> FIRMA PSICOLOGA			
CONDUCTA			
MANEJO POR EPS/ARP		HABITOS Y ESTILOS DE VIDA	
Control periódico PP por EPS <input type="checkbox"/>	Control periódico ocupacional <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Dieta <input type="checkbox"/>	
Remisión a EPS por: <input type="checkbox"/>	Higiene Postural <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Ejercicio regular 3 veces/sem. <input type="checkbox"/>	
Continuar manejo médico <input type="checkbox"/>	Utilización de EPP <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Dejar el habito de fumar <input type="checkbox"/>	
Remisión a ARP para manejo del caso <input type="checkbox"/>	Utilización de Ayudas ergonómicas <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Reducir el consumo de alcohol <input type="checkbox"/>	
Seguimiento caso ARP <input type="checkbox"/>	Realización de pruebas complementarias <input type="checkbox"/>		
Incluir en SVE	VISUAL <input type="checkbox"/>	AUDITIVO <input type="checkbox"/>	RESPIRATORIO <input type="checkbox"/>
CARDIOVASCULAR <input type="checkbox"/>	PSICOLABORAL <input type="checkbox"/>	ERGONOMIA <input checked="" type="checkbox"/>	QUIMICO <input type="checkbox"/>
PP: Programa de promoción y prevención de la salud: Higiene oral semestral; Citología cervicovaginal anual; Control visual anual; Control de testículo anual; Control de seno anual; Control de próstata anual			
RESTRICCIONES - RECOMENDACIONES ESPECIFICAS			
<u>Continuar control por ARP. Suso.</u> <u>Buenos hábitos para levantar objeto del suelo.</u>			
<small>CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL ASPIRANTE O TRABAJADOR: autorizo al (a) doctor(a) abajo mencionado(a), a realizar en mi el examen médico y/o paraclinico(s) ocupacional(es), registrado(s) en este documento. El(la) doctor(a) abajo mencionado(a) me ha explicado la naturaleza y propósito del examen médico y/o paraclinico(s) ocupacional(es). He comprendido y he tenido la oportunidad de analizar el propósito, los beneficios, las limitaciones y riesgos del examen médico y/o paraclinico(s) ocupacional(es), a partir de la asesoría brindada antes de la respectiva toma de las pruebas, entiendo que la realización de esta(s) prueba(s) es voluntaria y que tuve la oportunidad de retirar mi consentimiento en cualquier momento antes de que se realizara el(los) examen(es). Fui informado de las medidas para proteger la confidencialidad de mis resultados. Las respuestas dadas por mí en este(s) examen(es) están completas y son verídicas. Autoriza a Salud Ocupacional & Medicinas Alternativas IPS para que suministre a las personas o entidades contempladas en la legislación vigente, la información registrada en este documento, para el buen cumplimiento del programa de Salud Ocupacional y para las situaciones contempladas en la misma legislación. Finalmente manifiesto que he leído y comprendido lo anterior y que todos los espacios en blanco han sido completados antes de colocar mi firma y que me encuentro en capacidad de expresar mi consentimiento.</small>			
NOMBRE DEL MEDICO: <u>Elena Vargas</u> Médico Salud Ocupacional C.C. <u>1301-02-08 SSM Cali</u> M. <u>784193</u>		FIRMA DEL TRABAJADOR: <u>Johnairo Patino Artes</u> C.C. <u>16948600</u>	
FIRMA Y REGISTRO DEL PROFESIONAL		HORA LLEGADA: HORA SALIDA:	
ULTIMA VERSIÓN 13 enero / 11		FORMA PROPIEDAD INTELECTUAL DE SALUD OCUPACIONAL & MEDICINAS ALTERNATIVAS	

Avenida 2 E N No. 24N-58 B/ San Vicente Tels.: 667 5006 - 660 9899
Cali - Valle

I. INFORMACION DE LA EMPRESA												
Nombre <u>Castell</u>					Misión							
Activ. Econ.			Ciudad <u>Cali</u>		Dpto. <u>Valle</u>		Tel.					
II. INFORMACION DEL TRABAJADOR												
Apellidos y Nombres <u>John Jairo Patino Cortes</u>					Docum. de Ident. <u>1694200</u>							
Lugar de Nacimiento <u>Cali (Valle)</u>			Edad <u>29</u>		Fecha de Nacimiento <u>05/07/81</u>		Sexo <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>					
Estado Civil <input checked="" type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>												
Nivel de Escolaridad <u>Bachiller</u> Completo <input checked="" type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Profesión / Ocupación												
Direc. Resid. <u>U. 12 # 1037</u>					Tel. <u>315691615</u> Cargo <u>Servicio Técnico</u>							
EPS. <u>Saludcoop</u>			ARP.		FP. <u>Homante</u>		ESTRATO SOCIOEC		FAM. #			
III. INFORMACION OCUPACIONAL ACTUAL <input type="checkbox"/> ANTERIOR <input type="checkbox"/>												
Cargo <u>Servicio Técnico</u>					Antig. Empresa			Antig. Cargo				
Maquinas / Equipos												
Funciones <u>Reparación de equipos de refrigeración y aires acondicionados</u>												
Riesgos <u>Exposición física, Maquinaria, electricidad, gases, ruido</u>												
Posición de trabajo De Pie <input type="checkbox"/> Sentado <input type="checkbox"/> Deambul. <input type="checkbox"/> Jornada Diurna <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Turnos <input type="checkbox"/> Tiempo												
IV. ANTECEDENTES OCUPACIONALES												
Empresa		Activ. Econ.		Cargo		Tiempo		FACTORES DE RIESGO		USO EPP		
<u>Castell</u>		<u>Servicio Técnico</u>		<u>2a</u>				<u>RR</u>		<u>Arroscas</u>		
Antec. de AT <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Antec. de EP <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>												
Fecha		Empresa		Causa		Tipo de Lesión		Parte Afectada		Días Incap.		Secuelas
<u>Mar/20/16</u>		<u>ORTELL</u>		<u>Sobreesfuerzo de columna, levantamiento</u>		<u>Una unidad de ETS</u>						<u>6 días</u>
V. ANTECEDENTES PATOLOGICOS FAMILIARES												
Parentesco			Patología			Parentesco			Patología			
<u>negativo</u>												
VI. ANTECEDENTES PATOLOGICOS PERSONALES												
Congenitos		SI	NO	Osteomusc.		SI	NO	Alergicos		SI	NO	
Neurológicos			<input checked="" type="checkbox"/>	Dermatológicos			<input checked="" type="checkbox"/>	Infecciosos			<input checked="" type="checkbox"/>	
Oftalmológicos			<input checked="" type="checkbox"/>	ORL			<input checked="" type="checkbox"/>	Inmunológicos			<input checked="" type="checkbox"/>	
Cardiológicos			<input checked="" type="checkbox"/>	Gastrointestinales			<input checked="" type="checkbox"/>	Medicamentosos			<input checked="" type="checkbox"/>	
Vasculares			<input checked="" type="checkbox"/>	Metabólicos			<input checked="" type="checkbox"/>	Deformidades			<input checked="" type="checkbox"/>	
Respiratorios			<input checked="" type="checkbox"/>	Psiquiátricos			<input checked="" type="checkbox"/>	Limitac. Movim.			<input checked="" type="checkbox"/>	
Genito Urinarios			<input checked="" type="checkbox"/>	Tóxicos			<input checked="" type="checkbox"/>	ETS.			<input checked="" type="checkbox"/>	
ESPECIFICACIONES:												
QUIRÚRGICOS - TRAUMÁTICOS												
Fecha		Tipo		Causa		Secuela						
<u>2005</u>		<u>CF de mano derecha por esguincho de dedo</u>										
GINECO OBSTETRICOS												
Menarca:		Ciclos:		G:	P:	A:	V:	C:	FUM:	FUP:		
FUC:		Resul:		Planificación Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		Método:			Años de Planif.			
HABITOS		SI	NO	Tiempo		Frecuencia		SI	NO	Cual		Frecuencia
Cigarrillo			<input checked="" type="checkbox"/>					Actividad Física			<input checked="" type="checkbox"/>	
Licor			<input checked="" type="checkbox"/>					Otras Actividades			<input checked="" type="checkbox"/>	
Otro			<input checked="" type="checkbox"/>									
INMUNIZACIONES: Hepat. B <input type="checkbox"/> Tetanos <input type="checkbox"/> Influenza <input type="checkbox"/> Rubeola <input type="checkbox"/> Fieb. Amarilla <input type="checkbox"/>												

Definir dolor lumbal con el esfuerzo levantar cosas

VIII. EXAMEN FISICO

Estado General. Bueno ☒ Reg. ☐ Malo ☐ Zurdo ☐ Diestro ☒ Grup. A ☒ B ☐ AB ☐ Rh ☒ Sang. ☐

Talla. 161 cms. Peso. 58 kg. IMC. 22.1 T° 36.5 FR. 16 FC. 70 TA 110/70

	N A		Descripción de las Alteraciones		N A		Descripción de las Alteraciones
Cabeza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		C o l u m n a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ojos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ag. Visual (Snell)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Oídos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nariz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Boca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		E x t r a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dentadura	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Faringe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cuello	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tórax	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mamas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		S u p	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausc. Resp.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausc. Cardiaca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
omen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hernias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Genitales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		I n f	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Varices	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Piel y faneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

A dato 11.12.58 de prece losafre (-)

IX. EXAMENES DE LABORATORIO

Examen	D	M	A	Resultado	Concepto

AUDIOMETRIA

FECHA:

ELI. OD.	A	B	C	D	E	SAL	A	B	C	D	E	Larsen OD	I	II	III	IV	Larsen OI	I	II	III	IV
ELI. OI.	A	B	C	D	E																

ESPIROMETRIA

FECHA:

atón: Obstructivo ☐ Restrictivo ☐ Mixto ☐ Normal ☐ Leve ☐ Moderado ☐ Severo ☐

OPTOMETRIA

VISIONOMETRIA

FECHA:

Miopia ☐ Hipermetropia ☐ Presbicia ☐ Astigmatismo ☐ Emetropia ☐ Otro ☐

X. DIAGNOSTICO(S)

1. Lumbago por sobre esfuerzo m. AT
2.
3. 6.

XI. CONCEPTO DE APTITUD

Apto ☒ No Apto ☐ Apto con restricción ☐ Temporalmente No apto ☐

XII. CONCEPTO DE RETIRO

EP. Si ☐ No ☐ Secuela eventos prof Si ☐ No ☐

XIII. OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES

- Continuar con el par ARP.
- Evitar posturas.
- Evitar el uso de pesas.
- No levantar peso mayor 25 kg.
- Buena postura para levantar objetos.

Firma - Nombre del Medico ^{Dr. Elena Vargas A.}
Médico Salud Ocupacional
C.C. 0301-07-08 SSPM Cali
C.C. 7284793

Firma del Trabajador ^{W. Luis E. C. C.}

Trabajador: Autorizo al Medico a realizar los exámenes médicos y paraclinicos, doy fe que la información suministrada por mí y registrada por el Medico es Verdadera.